



1^{ère} PARTIE : GUIDE D'INTRODUCTION

**Prévenir les violences faites aux femmes et
aux jeunes filles : Impliquer les hommes à
travers des pratiques redevables**

INTERNATIONAL
RESCUE
COMMITTEE

Intervention auprès de communautés touchées par le conflit axée sur le changement de comportement individuel comme facteur de transformation

Photo de couverture : Meredith Hutchinson

© 2013 par l'International Rescue Committee

Tous droits réservés.

International Rescue Committee

Siège

122 East 42nd Street

New York, NY 10168

U.S.A.

+1 212 551 3000

www.Rescue.org

Pour plus de renseignements sur l'intervention « Prévenir les violences faites aux femmes et aux jeunes filles : Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables », merci de contacter l'unité technique de protection et autonomisation de la femme à l'adresse suivante : wpe@rescue.org.

Les données publiées dans cet ouvrage sont le fruit de trois années de programmes et de travaux de recherche réalisés en Afrique de l'Ouest, avec le généreux soutien de la NoVo Foundation et d'Irish Aid.

Cette publication a été financée par le Bureau de la population, des réfugiés et des migrations du Département d'Etat américain. Les résultats et conclusions de la publication n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position ou les politiques de nos bailleurs de fonds.

1^{ère} partie : GUIDE D'INTRODUCTION

**Prévenir les violences faites aux femmes et
aux jeunes filles : Impliquer les hommes à
travers des pratiques redevables**

REMERCIEMENTS

Le dossier d'information de l'International Rescue Committee (IRC) « Prévenir les violences faites aux femmes et aux jeunes filles : Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables » (EMAP de son sigle anglais) s'adresse aux praticiens de l'humanitaire. Il s'agit d'un programme de prévention primaire d'une durée d'un an axé sur la prise en compte des souhaits et priorités des femmes et visant à la promotion chez les hommes d'un changement de comportement individuel qui soit porteur de transformation. L'EMAP propose un modèle novateur de travail auprès des hommes permettant d'étudier l'impact sexospécifique du conflit et leur socialisation. Il s'agit là d'étapes essentielles à un changement de paradigme pour que les femmes et les jeunes filles puissent vivre dans un monde où elles sont valorisées, traitées sur un pied d'égalité et n'ont pas à subir de violences.

Ce Guide d'introduction est le premier des trois volets du dossier d'information portant sur la mise en œuvre de l'intervention EMAP. Il est complété par le Guide de mise en œuvre de l'EMAP et le Guide de formation de l'EMAP. Ce dossier s'inspire de 10 années de programmes de prévention de l'IRC auprès d'hommes dans les zones touchées par le conflit. Nous tenons donc à remercier les nombreuses équipes de salariés et bénévoles de l'IRC sur le terrain qui ont mis en œuvre ce projet et ont contribué par leur précieux retour d'information. Nous remercions tout particulièrement les équipes de Protection et autonomisation de la femme de Côte d'Ivoire, Sierra Leone, du Libéria et de la République Démocratique du Congo. Nous leur devons un grand nombre des outils, enseignements et pratiques recommandées dans le présent manuel. Un grand merci également aux salariés de l'IRC ayant participé au panel d'examen interne : Christiana Gbondo, Gertrude Garway, Ernest Deline, et Jean-Baptiste Remera Rafiki.

Je souhaite également remercier Rachel Henes, auteur principal des orientations EMAP. Nous lui sommes reconnaissants pour tout son travail. Je n'oublie pas non plus tous les praticiens et experts qui nous ont apporté tout au long de l'élaboration du manuel EMAP un retour d'information précieux. Un grand merci à : Lori Michau, Raising Voices ; James Lang, Partners for Prevention ; Debbie Rogow, consultante pour le Population Council ; Marai Larasi, IMKAAN ; Ben Atherton-Zeman, Voices of Men ; Zahra Mirghani, UNHCR ; Alan Berkowitz ; Heather e, IRC ; Catherine Poulton, IRC ; et Abigail Erikson, IRC. Nous saluons également Baku Kionga, consultant auprès de l'IRC et le Sonke Gender Justice Network, dont l'engagement et l'expertise ont permis d'élaborer tant le pilote initial que l'opération.

Tous nos remerciements au Bureau de la population, des réfugiés et migrations du Département d'Etat américain sans qui nous n'aurions pu élaborer ces ressources techniques. L'IRC tient également à remercier la NoVo Foundation et Irish Aid. Grâce à leur généreux soutien, l'IRC a pu développer, tester sur le terrain et évaluer l'efficacité des interventions de prévention primaire auprès des hommes.

Nous espérons que le présent manuel fournira des orientations simples et utiles aux praticiens en contexte humanitaire pour véritablement impliquer les hommes dans la prévention de la violence de sorte à améliorer les vies des femmes et jeunes filles et faire écho à leurs voix.

Bien cordialement,

Heidi Lehmann

Directrice de l'Unité technique de Protection et autonomisation des femmes
International Rescue Committee

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	6
Impliquer les hommes et prévenir les violences faites aux femmes et aux jeunes filles	
Une nouvelle démarche	7
Comment utiliser le Guide d'introduction au programme « Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables »	10
Complément d'information au dossier EMAP	11
Glossaire	12
SECTION 1 : QU'EST-CE QUE L'EMAP ?	14
Principes d'orientation pour impliquer les hommes à travers des pratiques redevables dans les zones touchées par le conflit	16
SECTION 2 : LE CADRE EMAP : DES PRATIQUES REDEVABLES	18
Qu'est-ce qu'une pratique redevable ?	18
Les outils et structures d'appui aux pratiques redevables	20
SECTION 3 : L'INTERVENTION EMAP	24
Objectifs	24
Cadre d'intervention	24
Les programmes EMAP	27
Les phases de mise en œuvre	29
Les outils de suivi	34
SECTION 4 : QUELLE EST LA MARCHE A SUIVRE MAINTENANT QUE NOUS SOMMES PRETS A LANCER L'INTERVENTION EMAP ?	
Planification préalable à la mise en œuvre	38
Actions clés	38
ANNEXE 1 : PLAN D'ACTION A LA MISE EN PEUVRE DE L'EMAP	42
ANNEXE 2 : DE L'IMPORTANCE DU TRAVAIL AUPRES DES HOMMES DANS LES ZONES TOUCHEES PAR LE CONFLIT	

L'INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE (IRC)

L'International Rescue Committee (IRC) répond aux plus graves crises humanitaires et aide les populations à survivre et se reconstruire. Présent dans plus de 40 pays et 22 villes aux Etats-Unis, l'IRC œuvre pour restaurer la sécurité, rendre la dignité et l'espoir à toutes les personnes qui sont déracinées et se battent pour survivre.

Les programmes de l'IRC relatifs à la protection et autonomisation des femmes ont pour ambition de permettre aux femmes et jeunes filles ayant subi des violences de se reconstruire, de retrouver leur dignité et leur capacité à prendre des décisions pour elle-mêmes. Nous créons les conditions permettant aux femmes et aux jeunes filles de transformer leurs vies et faire entendre leurs voix dans un monde que nous voulons plus sûr et plus équitable. Nous travaillons en partenariat auprès des communautés et institutions pour promouvoir et protéger les droits des femmes et jeunes filles et leur donner tous les moyens de les mettre véritablement à profit.

Introduction

ASSOCIER LES HOMMES ET PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES

La violence faite aux femmes et aux jeunes filles (VFFF) affecte des personnes, mais aussi des communautés et des sociétés entières aux quatre coins de la planète. Selon des données récentes, 35 % des femmes dans le monde souffrent de VFFF au cours de leur vie, qu'il s'agisse de violences perpétrées par le conjoint ou d'actes de violences sexuelles commis par autrui.¹ En temps de conflit et de crise, la violence contre les femmes et les jeunes filles s'accroît d'autant plus, avec son lot d'exploitation sexuelle, de violence conjugale, de mariages forcés, de viols, ainsi que de relations sexuelles tarifées et de commerce du sexe.

Si ce sont des hommes qui sont les auteurs de ces violences, ils ne sont pas pour autant nés violents à l'encontre des femmes et des jeunes filles, et tous les hommes ne commettent pas des violences non plus. De fait, ils sont nombreux à se sentir profondément préoccupés par les violences commises par d'autres, et sont convaincus que les femmes et jeunes filles méritent le respect, l'égalité en général mais aussi l'égalité des chances. Les hommes ont des filles, mères, sœurs, épouses, petites amies et amies auxquelles ils tiennent, et pour lesquelles ils veulent une vie sans danger. Dans le monde entier, les hommes ont un rôle important à jouer pour contribuer à l'établissement de communautés pacifiques et sûres.

Les hommes apprennent à devenir violents et à rester silencieux face à la violence des autres hommes du fait de leur culture et des messages véhiculés quant à l'autorité de l'homme et l'obéissance de la femme. Ces messages pernecieux, qui profitent aux hommes et déshumanisent les femmes, sont chaque jour plus profondément enracinés par des événements et normes que l'on va tant retrouver au sein des foyers que dans la communauté ou dans la société dans son ensemble. Afin de prévenir la violence des hommes contre les femmes et jeunes filles, il nous faut répertorier ces messages culturels et comprendre leur incidence sur le comportement des hommes. Et pour que ce changement s'inscrive dans la durée, il nous faut travailler sur de multiples niveaux en ciblant l'individu, le relationnel, la communauté et la société.

Si les travaux actuels de recherche sur les programmes de prévention de la VFFF destinés aux hommes et jeunes garçons en contexte humanitaire demeurent limités, des résultats

encourageants peuvent être trouvés du côté des interventions visant à transformer la dynamique hommes-femmes dans la réduction des violences perpétrées par le partenaire intime.² Ces interventions permettent de remettre en question les croyances profondément ancrées chez les hommes ainsi que les structures de pouvoir sous-jacentes. Des programmes pilotes menés par les équipes de l'unité de Protection et autonomisation de la femme de l'IRC en Thaïlande, en Sierra Leone, au Libéria,

¹ Organisation mondiale de la santé, Violence d'un partenaire intime et violence sexuelle à l'encontre des femmes Aide-mémoire N°239, octobre 2013.

² Mazedza Hossain, Drissa Kone, Cathy Zimmerman, Ligia Kiss, Tammy Maclean, Tanya Abramsky, Charlotte Watts. Impact of the Men & Women Partnership Initiative in Cote d'Ivoire: Preliminary results from a cluster randomized controlled trial. London, UK: London School of Hygiene & Tropical Medicine (LSHTM). 2012

en Côte d'Ivoire et en République démocratique du Congo (RDC) depuis 2003 ont fourni de précieux enseignements dans la réalisation de programmes destinés aux hommes et visant à changer la dynamique hommes-femmes en toute sécurité, efficacité et responsabilité auprès des femmes et jeunes filles.

L'intervention Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables (EMAP) a été élaborée sur la base de ces bonnes pratiques répertoriées.

L'EMAP est une intervention de prévention primaire prévue pour se dérouler sur un an créée par l'International Rescue Committee. Destiné aux équipes déployées sur des théâtres d'opérations humanitaires, ce programme a été élaboré à partir de données tangibles et d'expériences de terrain. Il vise à impliquer les hommes à un changement de comportement individuel porteur de transformation, tout en étant guidé par la voix des femmes. Les **Pratiques redevables** de l'EMAP constituent une méthode et une structure pour mettre à l'honneur le leadership des femmes et encourager l'engagement des hommes de façon à améliorer, et non mettre en danger, les vies des femmes et des jeunes filles.

Les objectifs de l'EMAP :

- » Enrayer les comportements à risque et renforcer l'égalité hommes-femmes au sein du foyer.
- » Fournir aux équipes de terrain les outils et compétences nécessaires pour une démarche responsable à l'égard des femmes et jeunes filles et pour l'émergence d'un changement porteur de transformation.
- » Donner aux participants hommes les outils et connaissances pour refonder les systèmes de valeurs et prévenir les actes de VFFF grâce à un changement dans leur comportement, et leur proposer des programmes motivés par les voix des femmes de la communauté.
- » Permettre aux participantes de porter une réflexion sur la VFFF dans leurs vies et d'avoir une incidence sur les programmes proposés aux hommes au sein de leur communauté.

UNE NOUVELLE DEMARCHE

Depuis 2003, l'unité de Protection et autonomisation de la femme de l'IRC a activement associé les hommes à la prévention de la violence contre les femmes et jeunes filles dans différents contextes humanitaires. Deux raisons principales sont à l'origine de cette démarche. Tout d'abord, les femmes au sein de la communauté demandaient à l'IRC de « parler aux hommes » de la violence et d'autres problèmes. Deuxièmement, il était nécessaire de mettre en place une stratégie pour prévenir les violences, et non pas juste y répondre.

Au cours des 10 dernières années, l'IRC a mené de nombreuses actions de prévention auprès

des hommes. Au fil du temps, il est apparu clairement que de nombreux défis et risques pouvaient survenir au cours de tels programmes. Voici les principaux :

LES DISCUSSIONS PORTENT DE PLUS EN PLUS SUR LES HOMMES, ET NON PLUS SUR LES FEMMES ET LES JEUNES FILLES

Dans certains groupes d'hommes, les débats se centrent de plus en plus sur les difficultés de l'homme, et il est parfois difficile de les réorienter sur le cœur du problème, c'est-à-dire la prévention de la violence faite aux femmes et aux jeunes filles.

LES RAPPORT INEGAUX DE POUVOIR RESURGISSENT DANS LES GROUPES

Les hommes étant habitués à être en position de pouvoir et à occuper des rôles de premier ordre, notamment comparé aux femmes, il est fréquent que lors de débats où hommes et femmes participent conjointement ils prennent des décisions à la place des femmes, dominent les discussions, et attendent des femmes qu'elles leur rendent compte.

LES GROUPES EVOLUENT TROP RAPIDEMENT VERS DES REUNIONS MIXTES

Il est apparu clairement au fil des années et des interventions qu'il était problématique de passer trop rapidement à des réunions mixtes ou de tenir certaines discussions en la présence conjointe des hommes et des femmes. L'IRC a constaté que les espaces réservés uniquement aux femmes sont essentiels car ils leur permettent de trouver leur voix collective et de l'exprimer en toute sécurité.

LES EQUIPES EN CHARGE DE L'ANIMATION DES GROUPES ONT BESOIN DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

D'après les retours que nous avons eu des équipes d'animation, l'une des plus grandes difficultés de ces programmes visant à la transformation de la dynamique hommes-femmes est de parvenir à remettre en question les préjugés et attitudes néfastes des participants hommes. Les équipes d'animation ont besoin d'une formation intensive et d'accompagnement tout au long de l'intervention afin d'identifier et faire face aux réactions fréquemment opposées lors d'interventions auprès des hommes.

POUR UN PARTENARIAT ENTRE HOMMES ET FEMMES

En 2010, l'IRC s'est associé au Sonke Gender Justice Network pour élaborer un programme destiné aux hommes étant axé sur le changement des comportements individuels et ciblant les problématiques susmentionnées.³

Depuis 2010–2012, l'IRC pilote l'Initiative pour un partenariat entre hommes et femmes en Côte d'Ivoire, en Sierra Leone, au Libéria et en RDC. La London School of Health and Tropical Medicine a mené une étude d'impact sur le pilote initial en Côte d'Ivoire.⁴ L'étude a conclu à des améliorations dans les domaines suivants :

- » Réduction de la violence physique et sexuelle par le partenaire intime ;
- » Amélioration des croyances masculines quant au recours à la violence contre leur conjointe ;

- ³ Le Sonke Gender Justice Network œuvre au renforcement du gouvernement, de la société civile et des capacités des citoyens en Afrique australe pour promouvoir l'égalité des sexes, prévenir les violences sexospécifiques, enrayer le développement du VIH et l'impact du SIDA. Raising Voices est une organisation basée à Kampala en Ouganda qui œuvre à la prévention de la violence à l'encontre des femmes et jeunes filles.
- ⁴ Mazed Hossain, Drissa Kone, Cathy Zimmerman, Ligia Kiss, Tammy Maclean, Tanya Abramsky, Charlotte-Watts. Impact of the Men & Women Partnership Initiative in Cote d'Ivoire: Preliminary results from a cluster-randomized controlled trial. London, UK: London School of Hygiene & Tropical Medicine (LSHTM). 2012.

- » Recours accru à des compétences favorisant le changement de comportement ;
- » Plus grande participation des hommes aux tâches ménagères typiquement assumées par les femmes.

L'intervention « Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables » a été conçue à partir des recommandations issues de l'étude d'impact, ainsi que des bonnes pratiques acquises par l'IRC tout au long de ses 10 années de travail auprès des hommes pour la prévention de la violence.

IMPLIQUER LES HOMMES À TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES

S'il est essentiel de garantir l'engagement des hommes afin de prévenir les VFFF, les programmes de l'IRC ont démontré qu'il faut absolument prendre en compte les voix des femmes et éviter à tout prix de présumer de quoi que ce soit quant à ce qu'elles veulent ou ce dont elles ont besoin.⁵ Il faut permettre aux femmes et aux jeunes filles de s'exprimer quant aux interventions proposées aux hommes au sein de leur communauté. Sans quoi nous ne pouvons pas véritablement leur rendre compte de notre travail auprès des hommes.

De plus, les programmes destinés aux hommes doivent intégrer le fait que le pouvoir dont les hommes sont investis ainsi que leurs privilèges apparaîtront à un moment ou un autre durant les activités. Les équipes doivent être préparées en conséquence afin de savoir réagir à certaines affirmations ou actions néfastes.

Alors que de plus en plus d'acteurs de l'humanitaire prennent conscience de tout le potentiel et toute l'importance de l'association des hommes à la prévention de la VFFF, il est crucial que les programmes soient abordés et menés en toute sécurité et responsabilité envers les femmes et les jeunes filles. A cette fin, les programmes de prévention auprès des hommes doivent aborder un certain nombre de questions critiques :

- » Comment s'assurer que les programmes destinés aux hommes soient fidèles à leur but initial, la prévention de la violence à l'encontre des femmes et jeunes filles ?
- » Comment créer les conditions permettant véritablement aux femmes d'orienter les programmes réalisés auprès des hommes ?
- » Comment gérer les situations difficiles dans lesquelles les hommes abusent de leur pouvoir ou véhiculent des préjugés lors des programmes ?
- » Comment accompagner les hommes tout au long du processus de changement et les rendre continuellement redevables auprès des femmes et jeunes filles ?

L'EMAP se veut être une réponse à ces questions en offrant un cadre à l'ensemble de programmes de prévention primaire pour qu'ils soient menés en toute sécurité, efficacité et responsabilité. Ce cadre sert d'orientation aux interventions EMAP, et peut être utilisé en appui à d'autres activités visant les hommes.

⁵ Voir l'annexe 2 pour plus d'informations sur l'importance du travail auprès des hommes dans les touchées par le conflit.

COMMENT UTILISER LE GUIDE D'INTRODUCTION AU PROGRAMME « IMPLIQUER LES HOMMES À TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES » (EMAP)

L'objectif du Guide d'introduction est d'aider à déterminer si l'EMAP est adapté au contexte ou à la communauté concernée. Le Guide répond aux principales questions concernant la mise en œuvre de l'EMAP (pourquoi, où, et comment) ; Il reprend également les différentes conditions de mise en œuvre de l'EMAP et permet de commencer à planifier une intervention EMAP.

NOTE :

Le Guide d'introduction EMAP est la 1^{ère} partie d'un dossier en trois parties. Les deux volets suivants sont exposés dans le chapitre intitulé « Complément d'information au dossier EMAP »

LE GUIDE D'INTRODUCTION EMAP EST COMPOSE DE QUATRE SECTIONS :

SECTION 1 : QU'EST-CE QUE L'EMAP ? Cette section porte sur le cadre conceptuel de l'EMAP et son intégration aux programmes mis en œuvre en contexte humanitaire.

SECTION 2 : LE CADRE EMAP : DES PRATIQUES REDEVABLES. Cette section porte sur le cadre général des interventions EMAP et donne des exemples de différents niveaux de pratiques redevables. On y trouve également une présentation générale des outils et activités en appui aux équipes utilisant le cadre EMAP.

SECTION 3 : L'INTERVENTION EMAP. Cette section présente les objectifs de l'EMAP, les hypothèses d'intervention, les questions de ressources humaines, programmes de formation, les phases de mise en œuvre, de suivi, et les outils d'évaluation.

SECTION 4 : QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE MAINTENANT QUE NOUS SOMMES PRÊTS À LANCER L'INTERVENTION EMAP ? Cette section vous guidera pas à pas dans la mise en œuvre de l'intervention EMAP. Nous recommandons aux équipes de consulter également le Plan d'action préalable à la mise en œuvre de l'EMAP en annexe du présent guide.

COMPLEMENT D'INFORMATION AU DOSSIER EMAP

Pour compléter cette introduction, l'IRC a mis au point deux guides d'accompagnement pour fournir aux intervenants tous les outils nécessaires à l'opération. Ces documents portent sur l'organisation de réunions de présentation, l'animation des discussions hebdomadaires en groupe, la promotion de pratiques redevables, et les outils de suivi.

LE GUIDE DE FORMATION EMAP reprend dans le détail toutes les instructions et activités pour la formation des formateurs. Il est adressé aux gestionnaires de programmes en charge de la formation des équipes déployant l'intervention EMAP.

LE GUIDE DE MISE EN ŒUVRE EMAP s'adresse aux équipes chargées du déploiement de l'intervention EMAP. Une équipe EMAP doit être composée au minimum de trois personnes, un superviseur et deux animateurs (un homme et une femme). Vous trouverez dans ce guide :

- » Des informations et des orientations sur les cinq étapes de mise en œuvre de l'EMAP
- » Des orientations et conseils pour l'équipe d'animation
- » Un programme sur 8 semaines pour les femmes
- » Un programme sur 16 semaines pour les hommes
- » Des outils de suivi

Si le Guide de mise en œuvre EMAP apporte aux équipes amenées à utiliser l'EMAP des informations détaillées, il est nécessaire d'assurer une formation approfondie et de garantir un accompagnement et une supervision en continu pour mettre en œuvre de façon réussie les interventions EMAP.

GLOSSAIRE

Tout au long du guide, nous allons faire référence à de grands concepts tels que la responsabilité et le changement comme facteur de transformation. Vous trouverez ci-après les définitions des grands concepts abordés tout au long du guide.

Responsabilité : Processus actif d'identification des préjugés et normes néfastes et de leur remise en question pour l'avènement d'un changement social.

Pratiques redevables : Cadre de l'intervention EMAP. Les pratiques redevables mettent l'accent sur l'importance d'une écoute attentive des femmes. Ces pratiques donnent aux intervenants des clés de réflexion et de changement quant à leurs propres attitudes, croyances et comportements préjudiciables ainsi que ceux de leurs communautés.

Allié : Individu soucieux du traitement réservé à autrui et prêt à assumer ses responsabilités pour aider à mettre fin aux discriminations et violences. Un allié fait partie du groupe social dominant et reconnaît son propre pouvoir et ses privilèges, et se caractérise par son engagement à l'avènement d'un monde équitable.

Genre : Il s'agit des idées et attentes communément admises et définissant les femmes et les hommes. Ces idées renvoient notamment à des stéréotypes féminins et masculins quant aux caractéristiques et capacités de la femme et de l'homme, ainsi qu'à des attentes communément admises qui vont déterminer le comportement des femmes et des hommes.

Socialisation liée au genre : Processus d'apprentissage et d'intériorisation des attentes, rôles et stéréotypes dictant le comportement que les hommes et femmes sont censés adopter, le type d'emploi leur étant dévolu ainsi que la façon dont ils sont perçus et traités par autrui.

Pouvoir : Capacité à évoluer dans le monde et/ ou à contrôler ou influencer autrui et/ ou leurs ressources.

Rapports inégaux de pouvoir : Du point de vue du genre, ces inégalités renvoient aux privilèges et avantages donnés aux hommes au détriment des femmes au sein du foyer, de la communauté, et de la société en général.

Normes sociales : Règles informelles déterminant les valeurs, croyances, attitudes et comportements d'un groupe donné.

Changement comme facteur de transformation : Correspond à tout changement

majeur dans la façon de penser, de sentir ou de comprendre le monde. Ce processus de transformation intervient dès lors que la personne se remet en question, et voit sous un nouveau jour sa relation aux autres en prenant notamment en compte les attitudes et structures de pouvoir qui sont sources d'oppression. La personne s'ouvre alors à une nouvelle façon d'être.

Section 1

QU'EST-CE QUE L'EMAP ?

EMAP : LA RESPONSABILISATION AVANT TOUT

L'EMAP a pour but de responsabiliser les intervenants auprès des femmes et jeunes filles tout au long de l'intervention EMAP en les dotant du cadre et des outils nécessaires à cette fin.

Cette responsabilisation est le fruit d'un processus actif, par lequel les hommes sont à l'écoute des besoins des femmes et reconnaissent leurs torts, même s'ils n'ont pas nui volontairement. Pour les femmes, être responsable c'est écouter les autres femmes, notamment celles qui sont le plus souvent ignorées au sein d'une communauté donnée. Pour les intervenants en charge du programme, cette responsabilisation est le fondement même de la démarche EMAP, et sert de fil rouge au cadre et aux outils qu'ils utilisent dans leurs interventions.

EMAP : LA TRANSFORMATION EN LIGNE DE MIRE

L'intervention EMAP se fonde sur la compréhension du fait que la violence à l'encontre des femmes et jeunes filles découle de croyances pernicieuses liées au genre (les femmes sont censées être soumises aux hommes et satisfaire leurs besoins, et les hommes sont censés être durs et dominants, etc.) et des rapports inégaux de pouvoir entre les femmes et les hommes.

L'EMAP vise à transformer ces messages et normes. Il identifie les différents pouvoirs et privilèges dont les hommes sont investis dans nos communautés, notamment celui de réduire les femmes au silence et de les tenir pour responsables des violences qu'elles subissent. L'EMAP apporte une réflexion sur ce qui pousse les hommes à ne pas s'élever contre la VFFF, et sur l'incidence d'un tel silence sur la perpétuation de la violence. Enfin, l'EMAP engage les hommes à transformer leurs mentalités et comportements à l'égard des femmes, et garantit que les programmes soient guidés par les voix des femmes et jeunes filles.

EMAP : POUR QUE LES HOMMES DEVIENNENT DES ALLIES

L'EMAP aide les hommes à devenir des alliés dans la lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles. Les alliés sont des hommes qui veulent que les femmes

puissent vivre en sécurité et s'épanouir. Les hommes ne peuvent devenir des alliés qu'à la condition de se responsabiliser quant à leurs propres actions ainsi que celles des autres hommes au sein de leur communauté.

L'EMAP s'adresse aux hommes qui ne sont **pas** violents envers les femmes et jeunes filles. L'EMAP s'adresse aux hommes ayant la volonté de contribuer à une plus grande égalité au sein du foyer, de la communauté et dans les rapports hommes-femmes. Pour leur permettre de devenir des alliés, l'EMAP les aide à comprendre que même les hommes qui ne sont pas violents jouissent de certains avantages et bénéfices découlant d'attitudes culturelles négatives à l'encontre des femmes. Dès lors que les hommes comprennent que la VFFF est une question de pouvoir des hommes, ils s'engagent dans un processus de transformation qui au final bénéficie à la communauté dans son ensemble.

Le cadre de Pratiques redevables de l'EMAP dote les hommes des outils et activités nécessaires à leurs compréhension de leur rôle en tant qu'acteur de prévention de la violence et allié des femmes et jeunes filles.

EMAP : UNE ETAPE DANS LE PROGRAMME DE PREVENTION

L'EMAP propose une intervention visant à enclencher un processus de transformation individuelle des comportements masculins qui s'inscrit dans un programme de prévention plus large. L'EMAP n'a pas été conçu comme une intervention isolée, il doit être intégré à l'ensemble des mesures de lutte contre la violence envers les femmes et jeunes filles.

Le cadre de pratiques redevables de l'EMAP peut être mis à profit non seulement pour guider la mise en œuvre de l'intervention EMAP, mais aussi pour d'autres activités proposées aux hommes.

EMAP : UNE INTERVENTION EN TROIS VOLETS

1. Formation de quatre semaines à l'intention des formateurs ;
2. Programme en huit séances pour les femmes ;
3. Programme en seize séances pour les hommes.

Pour toute intervention EMAP, il faut un minimum de trois personnes : une animatrice pour les groupes de discussion des femmes, un animateur pour les groupes de discussion des hommes, et un superviseur pour apporter un accompagnement et suivi tout au long de l'intervention.

L'EMAP ET LES INTERVENANTS

L'intervention EMAP commence par une formation des formateurs sur quatre semaines pour présenter aux intervenants chargés des formations auprès des femmes et des hommes le cadre et les outils pour des pratiques redevables, ainsi que les phases de mise en œuvre.

La formation à l'EMAP est particulièrement axée sur la réflexion des intervenants quant à leurs propres attitudes et croyances du point de vue du genre et du pouvoir. Les

animateurs et animatrices EMAP doivent comprendre la façon dont les messages porteurs de violence à l'encontre des femmes et jeunes filles les ont affectés par le passé, et comment ils peuvent aider les autres à changer.

En commençant par la formation des formateurs, puis tout au long de l'intervention, la formation à l'EMAP prépare les équipes à reconnaître les moments où les voix des femmes sont ignorées ou la violence contre les femmes et jeunes filles minimisée. Les croyances et attitudes profondément ancrées ne peuvent changer du jour au lendemain, et les participants aux groupes de discussion EMAP sont plus que susceptibles d'exprimer des préjugés à l'égard des femmes. L'EMAP prépare les intervenants à animer des discussions difficiles, et éventuellement à responsabiliser les hommes pour qu'ils contribuent à l'amélioration de la vie des femmes.

L'EMAP ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

L'objectif principal de la série de discussions sur huit semaines pour les femmes est de leur offrir un espace au sein duquel elles peuvent exprimer en toute sécurité leurs réactions et préoccupations quant à l'intervention proposée aux hommes de leur communauté. Le groupe permet également aux femmes de discuter de leurs priorités et expériences en tant que femmes dans leur communauté. De plus, c'est une occasion pour les participantes d'en savoir plus sur les causes à l'origine de la VFFF et d'identifier leurs propres attitudes et comportements vis-à-vis des rôles assignés aux hommes et aux femmes. Puisqu'il est inculqué tant aux femmes qu'aux hommes, et ce dès leur plus jeune âge, des idées négatives quant au genre, il peut être extrêmement difficile de changer ses attentes. En entamant une réflexion sur la socialisation liée au genre, les femmes sont en mesure de commencer à identifier des façons de s'associer aux hommes pour créer de nouveaux modes de pensée et de nouveaux comportements.

Les groupes de discussion hebdomadaires pour les femmes s'adressent uniquement aux femmes et sont exclusivement animés par des femmes. Ils doivent être mis en place au moins huit semaines avant les groupes de discussion pour les hommes.

L'EMAP ET LA PARTICIPATION DES HOMMES

Tout au long des 16 semaines de discussions pour les hommes, les participants vont dialoguer et réfléchir à leurs expériences, attitudes et valeurs quant au genre, la VFFF et ses conséquences. Dans le même temps, ils vont être mis au défi de prendre des mesures concrètes pour changer les rapports inégaux de pouvoir avec les femmes dans leurs propres vies.

En amenant les hommes à reconsidérer les attitudes et croyances préjudiciables qui les poussent à commettre des actes de violence ou à garder le silence, il devient possible de créer un partenariat entre eux et les femmes de leur entourage pour instaurer au sein du foyer, dans leurs relations, et plus largement dans la communauté une dynamique plus saine et équitable.

Les groupes de discussion hebdomadaires pour les hommes s'adressent uniquement aux hommes et sont exclusivement animés par des hommes. Ils doivent commencer après que l'achèvement du cycle de discussions destiné aux femmes.

LES PRINCIPES D'ORIENTATION DE L'EMAP PERMETTENT TRAVAILLER AUPRES DES HOMMES EN TOUTE SECURITE, EFFICACITE ET RESPONSABILITE

Les principes d'orientation ci-après permettent une mise en œuvre réussie de l'EMAP. On pourra également s'en servir pour la mise en œuvre et l'élaboration d'autres activités adressées aux hommes dans des zones touchées par le conflit.

1. CAP SUR L'OBJECTIF

Les interventions auprès des hommes doivent être axées sur la sécurité des femmes et jeunes filles et sur l'amélioration de leurs vies, et bénéficient au final à l'ensemble de la communauté.

2. LA VOIX DES FEMMES AU CŒUR DES PROGRAMMES, AVANT, PENDANT ET APRES

Il faut que les femmes et jeunes filles puissent contribuer et exprimer leurs opinions quant au travail réalisé auprès des hommes de leur communauté.

3. OUI AU CHANGEMENT, NON AUX PREJUGES

Pour de nombreux hommes, une intervention telle que l'EMAP sera peut-être la première fois qu'il leur sera demandé de réfléchir aux questions de genre et de rapports de pouvoir. Il est important que les hommes puissent discuter ouvertement de leurs opinions et sentiments, et réfléchir aux normes qui affectent leurs vies. Cependant, les intervenants doivent être prêts à confronter les participants s'ils tiennent certains propos ou préjugés à l'égard des femmes, sans qu'ils ne se renferment et sans les insulter. Les animateurs doivent être dans une démarche d'éducation des hommes quant aux concepts et actions qui portent préjudice aux femmes. Il faut qu'ils proposent de nouveaux modes de comportement qui soient respectueux des femmes et jeunes filles.

4. DES MECANISMES ET STRATEGIES GARANTISSANT LA SECURITE DE LA FEMME

Dès lors que l'on remet en question les normes traditionnelles liées au genre, les femmes sont plus exposées au risque de la violence. Il faut donc que les intervenants fassent de la sécurité des participantes à l'intervention une priorité dans les activités réalisées auprès des hommes.

5. LES RAPPORTS HOMMES-FEMMES AU CŒUR DU CONFLIT

En temps de conflit et de crise, les rapports de pouvoir inégaux et les normes liées au genre favorisant les actes de violence contre les femmes et jeunes filles sont susceptibles de s'accroître. Les conflits peuvent affaiblir ou détruire les structures sociales, ce qui signifie pour les femmes et les jeunes filles moins de protection. Mais les conflits et les crises peuvent également représenter une fenêtre d'opportunité pour s'ouvrir à de nouvelles façons de penser et de se comporter. Il est important que les intervenants soient conscients de l'impact de la violence sur les communautés, ainsi que sur la socialisation liée au genre et les rapports de pouvoir.

6. LES HOMMES COMME ALLIES

Les alliés sont des hommes qui veulent que les femmes puissent vivre en sécurité et s'épanouir, et qui cherchent activement à façonner un monde où tout ceci relèverait du possible. Les alliés sont conscients des bénéfices que tirent les hommes de la violence, et de leur rôle dans le maintien de cette violence contre les femmes et jeunes filles. Les programmes de prévention auprès des hommes doivent proposer un cadre et des outils permettant aux hommes de prendre leurs responsabilités, et de responsabiliser les autres hommes pour mettre fin à la violence contre les femmes et jeunes filles.

7. POUR UNE TRANSFORMATION DES RAPPORTS HOMMES-FEMMES, EN COMMENCANT PAR LES EQUIPES D'INTERVENTION

Les programmes de prévention de la VFFF destinés aux hommes doivent s'attaquer aux causes à la racine de la violence et viser à transformer les inégalités dans les rapports

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



hommes-femmes et la dynamique de pouvoir. Ce changement doit commencer avec les équipes d'intervention qui seront prêtes à donner l'exemple tout au long du programme. Si un intervenant renforce certains stéréotypes négatifs par ses propos ou interactions avec les femmes, l'ensemble de la communauté risque d'en souffrir.

Section 2

LE CADRE EMAP : DES PRATIQUES REDEVABLES

QU'EST-CE QU'UNE PRATIQUE REDEVABLE ?

Les pratiques redevables correspondent au cadre mis en place afin d'impliquer les hommes dans la prévention des violences faites aux femmes et aux jeunes filles en toute sécurité et efficacité afin de renforcer la voix et le leadership des femmes.

Les pratiques redevables sont un ensemble d'outils d'activités visant à faire des hommes des alliés des femmes et jeunes filles, et à aider les femmes à être responsables vis-à-vis des autres femmes. Comme vous le verrez ci-après, l'EMAP est doté de structures et de processus permettant d'intégrer les pratiques redevables à différents niveaux. Grâce à ces pratiques redevables, les intervenants acquièrent les compétences nécessaires pour enclencher le changement et l'action au niveau individuel, tant pour eux-mêmes que pour les participant(e)s aux groupes de discussion.

LES PRATIQUES REDEVABLES DANS L'INTERVENTION EMAP : UN ENJEU PERSONNEL ET RELATIONNEL.

Responsabilisation personnelle :

Se réfère au processus personnel d'apprentissage et de remise en question de nos propres préjugés et croyances.

S'attache au processus de transformation et d'apprentissage pour les animateurs EMAP, de sorte à ouvrir la voie du changement pour les autres.

La responsabilisation personnelle est un processus continu auquel les intervenants EMAP doivent s'employer régulièrement. Elle consiste en l'identification, le suivi et la remise en question des attitudes, croyances et comportements personnels portant préjudice aux rapports entre hommes et femmes. Les animateurs doivent prendre conscience que le changement vient de l'intérieur. Ce n'est qu'en réfléchissant et en reconnaissant leurs propres préjugés à cet égard qu'ils seront en mesure d'appuyer l'autre dans sa démarche de changement.

La responsabilisation relationnelle fait référence à l'influence du pouvoir et des privilèges sur les interactions entre hommes et femmes. Une fois que les animateurs auront réfléchi à leurs propres préjugés, ils prendront conscience des moyens de traiter les déséquilibres dans les rapports de pouvoir. La responsabilisation relationnelle appelle à un examen de notre façon de travailler avec les autres, notamment avec nos collègues et avec les participant(e)s, pour voir si nous exerçons un pouvoir sur eux. Il s'agit de porter une attention particulière aux participants hommes pour qu'ils soient de solides alliés des femmes et jeunes filles et de réévaluer continuellement l'objectif des programmes destinés aux hommes.

EXEMPLES DE RESPONSABILISATION PERSONNELLE (HOMMES) :

- » John se rend compte qu'il reste silencieux lorsque des hommes tiennent des propos insultants à l'égard des femmes car il a peur que l'on se moque de lui s'il s'exprime.
- » Aroon se rend compte qu'il prend toutes décisions à la maison sans jamais demander l'avis de sa femme.
- » Mohammed constate qu'il a tendance à interrompre les femmes et à dominer les discussions. Il commence à changer de comportement en étant plus à l'écoute des femmes et en leur posant des questions.
- » Daniel remarque que sa collègue Marie avec qui il mène un projet fait plus de travail que lui mais qu'on lui accorde moins de reconnaissance. Il s'engage à partager de façon équitable la charge de travail et à reconnaître la contribution de Marie.

EXEMPLES DE RESPONSABILISATION RELATIONNELLE (HOMMES)

- » John se trouve dans une salle avec un groupe d'hommes qui tiennent des propos insultants à l'égard des femmes. Lorsqu'il les entend, il prend la parole et déclare que leurs commentaires sont grossiers.
- » Aroon dit à sa femme qu'il veut qu'ils prennent ensemble les décisions concernant la maison et lui demande de faire part de son avis.
- » Mohammed demande à sa collègue chaque semaine si elle se sent entendue et valorisée.
- » Daniel s'assure qu'il passe autant de temps que Marie sur le projet qu'il mène avec elle.

EXEMPLES DE RESPONSABILISATION PERSONNELLE (FEMMES) :

- » Sarah se rend compte qu'elle apprend à sa fille que les filles doivent garder le silence et être soumises.
- » Rosa constate que pendant les réunions hebdomadaires avec son collègue homme, elle se sent souvent ignorée et ne peut pas s'exprimer. Elle décide de lui en parler.
- » Fatima remarque que ni elle ni ses collègues ne prêtent attention aux voix des femmes qui sont le plus en danger et le plus ignorées au sein de la communauté.
- » Marie se rend compte qu'on lui a appris que les tâches ménagères revenaient uniquement aux femmes et aux filles.

Responsabilisation relationnelle

Se réfère à nos interactions avec autrui et à notre compréhension des rapports de pouvoirs et des dynamiques liées aux privilèges.

Appelle à une réflexion sur notre façon de travailler avec les participants, le co-animateur et le superviseur, les membres de la communauté et les intervenants des autres ONG.

S'attache à faire de nous toutes et nous tous des ALLIE(E)S des femmes et jeunes filles, en commençant par les animateurs/animatrices et superviseurs de l'EMAP.

Les pratiques redevables aident les intervenants déployant l'EMAP ou toute activité s'adressant aux hommes à :

1. Entamer sur eux-mêmes un processus de transformation et d'apprentissage
2. Comprendre le rôle du pouvoir et des privilèges dans la VFFF
3. Identifier les moments où les préjugés font surface et engager le débat, que ce soit pendant les sessions de formation hebdomadaires, du point de vue des relations avec l'animateur/ animatrice ou dans l'organisation ou la communauté
4. Intégrer les voix des femmes aux programmes s'adressant aux hommes
5. Devenir un(e) allié(e) plus solide des femmes et jeunes filles

EXEMPLES DE RESPONSABILISATION RELATIONNELLE (FEMMES) :

- » Sarah parle avec sa fille des questions de genre et lui explique qu'il est néfaste de penser que les femmes devraient se taire et se soumettre face aux hommes.
- » Rosa explique à l'animateur de l'EMAP qu'elle se sent ignorée.
- » Fatima explique à ses collègues qu'il faut être à l'écoute des réactions et espoirs des femmes les plus exposées au risque de violence dans la communauté.
- » Marie anime une réunion hebdomadaire sur les tâches ménagères, en incitant les femmes à réfléchir sur les croyances selon lesquelles seules les femmes sont en charge de ces tâches.

OUTILS ET STRUCTURES POUR DES PRATIQUES REDEVABLES

Afin d'appuyer l'équipe d'animation dans sa démarche de responsabilisation personnelle et relationnelle, l'EMAP propose un certain nombre d'outils et de structures :

REUNIONS HEBDOMADAIRES

A compter du lancement de l'intervention, le superviseur de l'EMAP et les animateurs doivent se réunir une fois par semaine afin de faire part de leurs retours d'information et du travail réalisé en exposant leurs éventuelles difficultés. Plus précisément, ces réunions hebdomadaires sont l'occasion pour l'équipe EMAP de :

- » Identifier les difficultés liées aux groupes de discussion et les gérer, y compris celles en lien avec la responsabilisation personnelle et relationnelle.
- » Passer en revue les points principaux abordés lors des groupes de discussion avec les femmes et les intégrer au programme proposé aux hommes.
- » Passer en revue les séances de la semaine et les idées principales quant aux deux programmes.

CHECKLIST

La checklist est un outil d'auto-évaluation permettant aux intervenants d'identifier les difficultés liées aux pratiques redevables et d'axer leur travail sur celles-ci. Ces récapitulatifs, qui doivent être remplis en amont des réunions hebdomadaires, couvrent cinq grands thèmes pour lesquels les animateurs et superviseurs doivent évaluer les

pratiques redevables : réunions hebdomadaires, appréciations des femmes, relations avec l'animateur/ animatrice, relations avec les participant(e)s, et responsabilisation personnelle.

Il existe trois versions différentes de ce récapitulatif : une pour les animatrices, une pour les animateurs, et une pour les superviseurs. Tous doivent le remplir chaque semaine avant la réunion hebdomadaire. Lors de la réunion, les intervenant(e)s en charge de l'animation des groupes de discussion devront présenter les difficultés rencontrées.

INTEGRER LES APPRECIATIONS DES FEMMES

Pour chacune des sessions du programme s'adressant aux femmes, il y a des instructions quant à la façon de consigner les opinions exprimées par les participantes, par exemple leur avis sur les questions de genre, ce dont elles ont besoin des hommes de leur entourage, ce qu'elles souhaitent changer dans leur foyer et communauté. Pendant la toute dernière session, les participantes décident des points à partager avec les groupes d'hommes. Ces informations sont ensuite intégrées par les animateurs à des sections déterminées du programme adressé aux hommes.

PLANS PERSONNELS D'ACTION DES HOMMES

Au fur et à mesure que les hommes progressent dans leur programme, il va leur être demandé de parler avec les femmes de leur entourage pour déterminer les mesures concrètes qu'ils peuvent prendre afin de devenir des alliés des femmes et jeunes filles. Les plans personnels d'action s'adressent aux hommes vivant dans des communautés avec un taux élevé d'alphabétisation pour que ces changements puissent être consignés et suivis.

Qui dit pratiques redevables dit engagement à entamer sur réflexion sur soi et prendre les actions nécessaires. Ces pratiques exigent également des organisations de donner la priorité à la formation et au renforcement des capacités pour l'ensemble des intervenants auprès des hommes.

PRATIQUES REDEVABLES & ROLES DES FEMMES

Tout comme les femmes jouent des rôles très variés au sein de toute communauté, les rôles qu'elles peuvent et doivent assumer dans l'élaboration des programmes EMAP offerts aux hommes le sont tout autant. En voici quelques exemples :

LA FEMME EN TANT QUE LEADER

Dans chaque communauté, il y a des femmes qui ont travaillé à l'éradication de la VFFF. Il est essentiel de les identifier et de comprendre leur rôle au sein de la communauté ainsi que les services qu'elles rendent. Il faut que l'EMAP se fasse écho de leur voix en les invitant à participer aux réunions de la communauté ou aux groupes de discussions organisés dans le cadre du programme.

LA FEMME EN TANT QU'INSPIRATION

Les femmes sont celles qui connaissent le mieux les réalités qui les touchent. En leur offrant un espace leur permettant de faire part de leurs expériences et de leurs priorités, les intervenants EMAP peuvent s'assurer de cibler les problématiques qui sont véritablement importantes pour les femmes de la communauté.

LA FEMME EN TANT QUE SURVIVANTE

Les interventions auprès des hommes ont pour objectif d'améliorer la vie des femmes et des jeunes filles, et pourtant elles sont susceptibles de mettre en danger les femmes. Par exemple elles peuvent susciter des réactions hostiles à l'égard des femmes, les hommes cherchant à renforcer les structures traditionnelles de pouvoir qui selon eux risquent d'être mises à mal. Les interventions risquent également de faire passer la violence de la sphère publique au foyer alors que les normes sociétales commencent à changer.

Les interventions telles que l'EMAP doivent absolument anticiper ces dangers potentiels et mettre à profit les services de prise en charge des victimes de violences de la communauté.

Les programmes proposés aux hommes doivent être liés à et entourés par un solide travail déjà réalisé auprès des femmes. De plus, les équipes en charge de l'animation doivent connaître les systèmes de prise en charge des survivantes au niveau local et s'assurer que tout est prévu au sein de l'équipe de mise en œuvre pour prévenir tout acte de violence que les femmes pourraient subir durant l'intervention et réagir en conséquence.

LA DIVERSITE DES FEMMES

Les interventions doivent également prendre en considération la diversité des expériences et des statuts des femmes au sein de la communauté. Avant de lancer le programme, les équipes d'animation doivent essayer de comprendre quelles sont les femmes dont les opinions sont souvent négligées et comment les intégrer. Il est important d'intégrer toutes les femmes, et non pas uniquement celles jouissant d'un statut social plus élevé.

Section 3

L'INTERVENTION EMAP

Cette section présente le cadre d'intervention des initiatives EMAP. Un examen approfondi de ce chapitre vous permettra de déterminer si votre contexte se prête à une intervention EMAP.

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION EMAP

- » Réduire les comportements néfastes et favoriser l'égalité hommes-femmes au sein du foyer.
- » Doter les intervenants des outils et compétences nécessaires pour qu'ils fassent preuve d'une responsabilité exemplaire et encouragent la transformation et le changement.
- » Donner aux participants hommes les outils et connaissances nécessaires pour refonder les systèmes de croyances et prévenir la VFFF par le biais d'un changement de comportement individuel, et leur proposer des programmes aiguillés par les voix des femmes de la communauté et redevables vis-à-vis d'elles.
- » Offrir aux participantes la possibilité de porter une réflexion sur la VFFF dans leur vie et communauté.

CADRE D'INTERVENTION

1. CONTEXTE HUMANITAIRE

L'EMAP s'adresse aux régions ayant souffert dans le passé de conflits et/ ou situations de déplacement. Sa mise en œuvre n'est donc pas adaptée aux régions où les conflits sont encore en cours.

2. DES SERVICES BIEN ETABLIS DE PREVENTION ET D'AIDE HUMANITAIRE

L'EMAP s'adresse aux communautés où des activités ciblant la VFFF ont déjà été mises en place. L'intervention EMAP est à considérer comme un complément des actions de prévention de la violence à l'encontre des femmes et jeunes filles.

Les organisations souhaitant mettre en place des interventions EMAP doivent au préalable disposer de services bien établis de prévention et d'aide humanitaire. Elles doivent au minimum déjà travailler auprès de partenaires locaux. Si les intervenants EMAP ne sont pas tenus de proposer des services spécialisés dans les violences sexospécifiques, il est tout de même préconisé qu'ils soient correctement préparés pour référer de ces cas auprès de services de qualité selon les violences signalées.

Les agences et équipes doivent être formées et capables de faire preuve de leurs aptitudes les domaines suivants :

- » Travail auprès de la communauté pour prévenir la VFFF et/ ou intervenir ;
- » Etablissement de relations de confiance avec les femmes de la communauté ;
- » Compréhension de la VFFF et des raisons de la VFFF ;
- » Travail auprès des personnes ayant subi des violences ou capacité à les référer auprès de prestataires de services de qualité.

L'intervention EMAP associe particulièrement les hommes à la prévention primaire de la VFFF grâce à un changement de comportement individuel. L'EMAP ne s'occupe pas des interventions mixtes et déployées à l'échelle de la communauté (ex : campagnes sur les normes sociales, mobilisation de la communauté). L'EMAP vise à asseoir les bases d'un changement individuel chez les hommes dans les zones touchées par les conflits, et n'est pas faite pour être la seule activité de prévention de la violence sexiste.

3. RESSOURCES HUMAINES

L'EMAP implique un certain nombre de critères spécifiques en termes de ressources humaines. Les groupes de discussion EMAP ont été conçus pour être animés respectivement par des femmes et des hommes selon que le programme concerne les femmes et hommes de la communauté et ils doivent avoir un niveau de lecture et d'écriture correspondant au lycée. De plus, il faut un superviseur en charge de l'équipe d'animation, et un formateur ou une formatrice pour assurer la formation EMAP des formateurs.

Recommandations relatives aux critères minimums de sélection pour les superviseurs EMAP :

- » Capable d'assurer une supervision hebdomadaire de qualité ;
- » Compréhension solide de la VFFF et de ses causes ;
- » Expérience des activités auprès des femmes et/ ou hommes en lien avec les questions de genre, pouvoir et violence ;
- » Expérience de travail avec la communauté, de préférence dans le cadre de services de prévention et/ ou d'intervention humanitaire ;
- » Connaissance solide des réseaux de prise en charge au sein de la communauté en question ;
- » Engagement à entreprendre un processus de transformation et d'apprentissage, pour soi ainsi que pour les autres.

Recommandations relatives aux critères minimums de sélection pour les chargés d'animation EMAP :

- » Volonté de changement individuel et de comportement, y compris pour soi ;
- » Compréhension élémentaire des causes à l'origine de la VFFF ;
- » Bonnes compétences d'écoute et de communication ;
- » Compétences solides d'animation de groupes ;
- » Expérience de travail avec la communauté, de préférence dans le cadre de services de prévention et/ ou d'intervention humanitaire ;

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



- » Connaissance des réseaux de prise en charge au sein de la communauté en question ;
- » De préférence âgé(e) de 25 ans minimum.

Recommandations relatives aux critères minimums de sélection pour les chargés de formation EMAP :

- » Expérience dans la formation à la prévention de la VFFF, idéalement auprès des hommes ;
- » Solides compétences de communication et d'écoute ;
- » Compréhension solide de la VFFF et de ses causes ;
- » Expérience de travail avec la communauté, de préférence dans le cadre de services de prévention et/ ou d'intervention humanitaire ;
- » Connaissance solide des réseaux de prise en charge au sein de la communauté ;
- » Engagement à entreprendre un processus de transformation et d'apprentissage, pour soi ainsi que pour les autres.
- » De préférence âgé(e) de 25 ans minimum.

Comment l'équipe EMAP est-elle structurée ?

Le superviseur EMAP est chargé de la gestion et de la mise en œuvre au quotidien des activités du programme. Il/ elle a directement sous son autorité les chargé(e)s d'animation et leur apporte un appui semaine après semaine. Le superviseur est également en charge du suivi et de l'évaluation de l'EMAP, dont font partie les questionnaires pré- et post-EMAP, les enquêtes d'opinion auprès des femmes et les rapports de fin d'intervention. De plus, il/ elle doit participer à la formation en Phase 1 de l'intervention et entamer son processus de réflexion personnelle et appliquer les pratiques redevables.

L'équipe d'animation EMAP est en charge de la mise en œuvre des différentes phases d'intervention de l'EMAP, de l'établissement et de l'animation des groupes de discussion EMAP, et du suivi de leur progression. Ils/ elles répondent au superviseur EMAP.

4. GROUPES UNISEXE

Il est essentiel pour le bon déroulement de l'EMAP qu'il y ait deux animateurs, un homme et une femme, pour permettre l'établissement de groupes de discussion unisexe. Ces groupes permettent aux hommes et aux femmes de disposer d'espaces séparés pour réfléchir à ce que signifie être un homme ou une femme, et pour avoir des discussions franches et ouvertes sur leurs vies.

5. L'ENGAGEMENT A LA REFLEXION PERSONNELLE

Les animateurs et animatrices doivent être prêts à donner la priorité au processus de changement et de développement en eux. L'EMAP leur offre les outils qui leur permettront de suivre leurs propres interactions et attitudes. Lors des réunions hebdomadaires, les animateurs et animatrices sont tenu(e)s de procéder à un examen mutuel de leurs checklists ainsi qu'avec le superviseur.

LES PROGRAMMES EMAP

OBJECTIFS DU PROGRAMME PROPOSE AUX FEMMES :

- » Présentation de l'intervention menée auprès des hommes de leur communauté et prise en compte de leurs commentaires à cet égard.
- » Compréhension des causes à l'origine de la VFFF et réflexion sur leurs propres expériences.
- » Discussions sur leurs espoirs, craintes, et priorités quant au processus de changement engagé pour lutter contre la violence faite aux femmes et aux jeunes filles.
- » Discussions sur les risques potentiels liés à l'intervention et identification des services d'aide et des espaces dans lesquels elles sont en sécurité.

ORGANISATION DES GROUPES FEMININS :

- » Lancement au moins huit semaines avant le début du programme s'adressant aux hommes.
- » 10 à 20 femmes.
- » Les groupes s'appuient sur le leadership féminin existant et/ ou la participation au sein de la communauté concernée.
- » Les groupes constituent un espace dans lequel les femmes se sentent en sécurité.

OBJECTIFS DU PROGRAMME PROPOSE AUX HOMMES :

- » Amélioration des connaissances des participants quant à l'impact de la violence domestique sur les femmes, les hommes et les enfants.
- » Meilleure compréhension de la VFFF et du rôle potentiel des hommes dans la prévention de la violence grâce à un changement de comportement individuel.
- » Evolution des attitudes et comportements des participants quant à l'égalité hommes-femmes.
- » Promotion d'un comportement plus favorable à l'égalité des sexes, que ce soit au sein du foyer ou dans le relationnel des participants.

ORGANISATION DES GROUPES MASCULINS :

- » Lancement au moins huit semaines après le début des groupes de discussion des femmes.
- » Axés sur le changement d'attitude et de comportement.
- » 10 à 20 hommes n'étant pas actuellement responsables de violences à l'encontre des femmes et jeunes filles.
- » Réflexion sur les opinions et expériences des femmes.

QUI PARTICIPE AUX GROUPES DE DISCUSSION EMAP ?

COTE FEMMES

Le programme féminin s'adresse à un groupe de 10 à 20 femmes désireuses de discuter de leurs craintes et observations quant à la violence à l'encontre des femmes et jeunes filles dans leur communauté. Idéalement, elles auront participé dans le passé à des groupes de discussion sur la VFFF, mais ce critère n'est pas obligatoire.

Les femmes choisissant de participer aux groupes de discussion doivent répondre aux critères suivants :

- » Agées de 20 ans ou plus, mais de préférence au moins 25 ans ;
- » Résident dans le village, vivent au sein de la communauté concernée depuis au moins six mois et ont l'intention de continuer à y vivre pendant encore au moins six mois ;
- » Capables de participer activement aux travaux et aux activités de réflexion du groupe ;
- » Prêtes à s'engager à assister régulièrement aux réunions, sessions et autres activités sans recevoir de contrepartie ;
- » Ont participé dans le passé (de préférence) à des programmes de lutte contre la VFFF ou d'appui aux femmes dans la communauté.

COTE HOMMES

Le volet masculin de l'EMAP s'adresse à un groupe de 10 à 20 hommes préoccupés par les problèmes de VFFF dans leur communauté et désireux d'améliorer la vie des femmes. De plus, les participants doivent être prêts à remettre en question leurs systèmes de croyances et à opérer des changements dans leur comportement individuel. Pendant les interviews de recrutement, les animateurs poseront des questions aux hommes sur les raisons de leur participation à l'EMAP et évalueront si oui ou non leur profil est adapté à l'intervention. Attention, il sera demandé aux hommes commettant des actes de violence physique ou sexuelle durant l'intervention de quitter le groupe.

Les hommes sélectionnés pour les groupes de discussions doivent répondre aux critères suivants :

- » Agés de 20 ans ou plus, mais de préférence au moins 25 ans ;
- » Résident dans le village, vivent au sein de la communauté concernée depuis au moins six mois et ont l'intention de continuer à y vivre pendant encore au moins six mois ;
- » Capables de participer activement aux travaux et aux activités de réflexion du groupe ;
- » Prêts à s'engager à assister régulièrement aux réunions, sessions et autres activités sans recevoir de contrepartie ;
- » S'engagent à la non-violence envers les femmes et jeunes filles.

PHASES DE MISE EN ŒUVRE

QUELLES SONT LES PHASES DE MISE EN ŒUVRE DE L'EMAP ?

LES PROGRAMMES EMAP SUIVENT CINQ PHASES DE MISE EN ŒUVRE :

- » Formation des équipes
- » Présentations auprès de la communauté
- » Lancement des groupes pour les femmes
- » Lancement des groupes pour les hommes
- » Evaluation et planification des étapes suivantes.

Tout au long de l'intervention, il sera organisé chaque semaine des réunions avec le superviseur et les équipes chargées de l'animation pour échanger, se soutenir mutuellement et trouver des solutions aux problèmes potentiels.

Nous recommandons d'organiser l'intervention EMAP sur une année.

PRESENTATION GENERALE

Chaque phase de l'EMAP a été structurée de façon à couvrir tous les risques et difficultés liés aux activités proposées aux hommes et à encourager à la responsabilité envers les femmes et jeunes filles.

L'EMAP commence par une formation intensive sur 4 semaines pour les intervenants du programme. Pendant cette période de formation, l'équipe se familiarise avec la mise en œuvre de l'intervention EMAP et du cadre de Pratiques redevables de l'EMAP et élabore des plans d'action.

Une fois la formation achevée, l'équipe d'animation présente l'EMAP aux chefs de la communauté, aux membres de la communauté, aux groupes de femmes existants ainsi qu'aux femmes leaders de la communauté. Après ce cycle de présentations, la phase de recrutement et d'animation du groupe de discussion féminin commence. A la fin des huit sessions de ce groupe, les messages principaux des participantes sont intégrés au programme s'adressant aux hommes.

Après 6 sessions côté femmes, le recrutement des hommes peut commencer. Une fois que les participants ont été minutieusement sélectionnés, le programme

s'adressant aux hommes peut commencer, et les participants s'engagent ainsi dans un processus personnel de changement de comportement sur 16 semaines.

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



A la fin des 16 semaines du cycle de discussions pour les hommes, tous les participants et participantes se réunissent en groupes séparés hommes-femmes pour réfléchir à l'intervention qui vient de se dérouler et planifier les prochaines étapes.

Tout au long des 16 semaines de discussions des hommes, les femmes ayant participé aux sessions de discussion leur étant réservées organisent chaque mois une réunion avec l'animatrice qui les a accompagnées. Elles sont également encouragées à rencontrer individuellement l'animatrice si elles le souhaitent.

Pendant l'ensemble de l'intervention, les équipes sont tenues d'organiser chaque semaine une réunion pour s'assurer que les opinions exprimées par les femmes soient effectivement intégrées au programme s'adressant aux hommes, pour examiner mutuellement leurs checklists et discuter de tout problème potentiel.

PHASES	1	2	3	4	5
NOMBRE TOTAL DE SEMAINES	4	8	12	20	4
ACTIVITES EQUIPE EMAP	Formation de l'équipe EMAP	Présentation de l'EMAP à la communauté & Réunions hebdomadaires de l'équipe EMAP	Réunions hebdomadaires de l'équipe EMAP	Réunions hebdomadaires de l'équipe EMAP	Réunions hebdomadaires de l'équipe EMAP
ACTIVITES FEMMES		Présentation de l'EMAP aux groupes de femmes existants & femmes leaders	Recrutement des femmes Programme femmes	Réunions mensuelles de suivi	Evaluation & planification des prochaines étapes
ACTIVITES HOMMES				Recrutement des hommes Programme hommes	Evaluation & planification des prochaines étapes

PHASE 1 :

FORMATION DE L'EQUIPE

Durant la phase initiale de l'EMAP, l'équipe d'animation et les superviseurs participent à une formation sur 4 semaines pour acquérir les compétences et connaissances nécessaires à une intervention réussie. Cette formation a recours à des techniques faisant appel à l'expérience pour familiariser l'équipe EMAP avec les programmes, les phases de mise en œuvre et la démarche fondant les Pratiques redevables. Puis la formation commence et avec elle le processus de transformation et d'apprentissage pour tous les membres de l'équipe. Une fois la formation terminée, les réunions hebdomadaires commencent pour l'équipe chargée de l'animation et le superviseur.

PHASE 2 :

PRESENTATION DE L'EMAP A LA COMMUNAUTE

Après la formation, les animateurs et animatrices EMAP présentent l'intervention à la communauté en organisant plusieurs réunions avec les leaders de la communauté, les membres de la communauté, ainsi que les groupes de femmes existants et les femmes leaders.

PHASE 3 :

LANCEMENT DES GROUPES DE DISCUSSION POUR LES FEMMES

Pendant cette phase, le recrutement des participantes commence. Une fois le recrutement terminé, le volet féminin du programme peut commencer. Tout au long de ce cycle de discussions en huit séances, l'animatrice EMAP va rencontrer les participantes et dialoguer avec elles au sein d'un espace exclusivement réservé aux femmes.

Lors des réunions hebdomadaires avec l'équipe EMAP, l'animatrice présentera des rapports et résoudra tous les problèmes de responsabilité potentiels au sein des groupes. De plus, l'animatrice fera part des contributions des participantes afin qu'elles soient intégrées au programme destinés aux hommes une fois que les séances avec les femmes auront été bouclées.

PHASE 4, 1^{ère} PARTIE :

LANCEMENT DES GROUPES DE DISCUSSION POUR LES HOMMES

C'est durant cette phase qu'a lieu le recrutement des hommes pour le programme leur étant destiné. Le recrutement est assuré tant par des animatrices que par des animateurs et consiste en une réunion collective avec les hommes de la communauté qui sont intéressés, suivi d'interviews individuels.

Lorsque le volet masculin du programme commence à proprement parler, l'équipe de mise en œuvre de l'intervention EMAP est tenue d'intégrer les appréciations formulées précédemment par les femmes aux séances pertinentes. Ce processus d'intégration se poursuivra ensuite lors des réunions hebdomadaires de l'équipe durant toute la durée du programme pour les hommes.

PHASE 4, 2^{ème} PARTIE :

PROLONGATION DES REUNIONS AVEC LES FEMMES

Une fois de cycle de huit séances complété, les participantes sont encouragées à continuer à se réunir avec l'animatrice tous les mois. Vous trouverez dans le Guide de mise en œuvre EMAP un certain nombre de propositions de thèmes pour ces réunions mensuelles. De plus, les participantes peuvent organiser des rencontres individuelles avec l'animatrice pour discuter de toute préoccupation ou de tout problème nécessitant une aide supplémentaire.

PHASE 5 :

EVALUATION & PLANIFICATION DES ETAPES SUIVANTES

Dans la Phase 5, les groupes de femmes et d'hommes vont à nouveau se réunir séparément pour échanger sur leurs expériences et ce qu'ils ont appris des groupes EMAP, ainsi que pour définir les étapes suivantes. L'intervention EMAP ne prévoit rien à cet égard : chaque groupe de participant(e)s est libre de définir son plan d'action futur de prévention de la violence à l'encontre des femmes et jeunes filles. Cependant, l'EMAP étant censé faire partie d'un cadre plus large de mesures de prévention et d'aide humanitaire, les équipes chargées du programmes sont tenues d'être familiarisées avec les activités qui pourraient tirer profit de l'apprentissage issu de l'intervention EMAP.

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



PHASE DE MISE EN ŒUVRE DE L'EMAP	DUREE	MEMBRES DE L'EQUIPE CONCERNES
PHASE 1—FORMATION DE L'EQUIPE EMAP	MOIS 1	
Formation de l'équipe de mise en œuvre EMAP	4 Semaines	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, superviseur
Début des réunions hebdomadaires de l'équipe	Lancement la 4 ^{ème} semaine du 1 ^{er} mois	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, superviseur
PHASE 2—PRESENTATION DE L'EMAP A LA COMMUNAUTÉ	MOIS 2, 3	
Réunion avec les leaders de la communauté	3 Semaines	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Réunion avec les membres de la communauté	2 Semaines	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Réunion avec les groupes de femmes existants et leurs leaders	3 Semaines	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Poursuite des réunions hebdomadaires de l'équipe	En continu	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, Superviseur
PHASE 3—LANCEMENT DES GROUPE DE DISCUSSION POUR LES FEMMES	MOIS 4, 5, 6	
Recrutement des participantes aux groupes de discussion pour les femmes	4 Semaines	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Début du programme destiné aux femmes	8 Semaines	Animatrices EMAP
Poursuite des réunions hebdomadaires de l'équipe	En continu	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, Superviseur
PHASE 4— LANCEMENT DES GROUPE DE DISCUSSION POUR LES HOMMES	MOIS 6–11	
Début des réunions de suivi avec le groupe de femmes	Lancement le 7 ^{ème} mois, jusqu'au 12 ^{ème} mois	Animatrice EMAP
Recrutement des participants au groupe pour le groupe des hommes	6 semaines (commence après la 6 ^{ème} séance du programme pour les femmes)	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Début du programme pour les hommes	16 semaines	Animateur EMAP
Poursuite des réunions hebdomadaires de l'équipe	En continu	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, superviseur
PHASE 5—EVALUATION & PLANIFICATION DES ETAPES SUIVANTES	MOIS 12	

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



Evaluation des connaissances acquises & planification de des étapes suivantes	4 Semaines	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Conclusion des réunions hebdomadaires de l'équipe EMAP	Dernière réunion à organiser la 4 ^{ème} semaine du 12 ^{ème} mois	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, superviseur

OUTILS DE SUIVI

QUELS SONT LES OUTILS DE SUIVI DE L'EMAP ?

QUESTIONNAIRES PRE-/ POST-INTERVENTION

Afin d'évaluer l'impact de l'intervention EMAP, des questionnaires pré-et post-intervention sont prévus pour mesurer les changements d'attitudes, de croyances, et de comportements chez les participant(e)s.

OUTILS DE SUIVI SUPPLEMENTAIRES

L'EMAP fournit également différents outils de suivi pour accompagner l'équipe de mise en œuvre à atteindre ses objectifs :

- Enquêtes d'opinion auprès des femmes
 - Ces enquêtes sont réalisées une fois que les groupes de discussion EMAP sont terminés. Ainsi, les femmes peuvent faire part de leurs commentaires sur leur expérience en tant que participantes à l'intervention EMAP et de leurs recommandations pour améliorer l'intervention.
- Rapports de fin d'intervention
 - Ces rapports sont à remplir après évaluation des enquêtes d'opinion auprès des femmes et les questionnaires pré- et post-intervention destinés aux hommes. Ils visent à évaluer les thèmes principaux abordés ainsi que les résultats principaux des retours d'expérience et des données associées au programme.
- Checklists
 - Ces récapitulatifs sont des outils d'auto-évaluation et d'apprentissage permettant aux animateurs d'identifier les difficultés liées aux Pratiques redevables. Chaque semaine, en amont de la réunion EMAP, ils rempliront ce récapitulatif. Il couvre cinq domaines pour lesquels les animateurs et le superviseur doivent évaluer les Pratiques redevables : réunions hebdomadaires, contributions des femmes, relations avec l'équipe d'animation et avec l'ensemble des participants, ainsi que la responsabilité personnelle. Il est décliné en trois versions différentes : une pour les animatrices, une pour les animateurs, et une pour le superviseur.

- Formulaires d'observations mensuelles
 - Ces formulaires permettent au superviseur EMAP d'évaluer différents aspects lors des visites mensuelles. Le formulaire doit être rempli par le superviseur à chaque visite. Il sera ensuite partagé avec l'ensemble de l'équipe d'animation lors de la réunion hebdomadaire, et sur cette base l'équipe EMAP établira les stratégies adéquates pour faire face aux difficultés le cas échéant et tirer profit des points forts observés lors des visites.
- Formulaire de rapport sur les séances hebdomadaires
 - Après chaque séance hebdomadaire, les animateurs et animatrices sont tenus de remplir ce rapport. Il leur est demandé dans ce rapport de faire part de leur réflexion sur les points forts et faibles de chaque séance. Ces rapports sont ensuite utilisés lors des réunions hebdomadaires avec l'ensemble de l'équipe pour discuter des contenus ou processus pour lesquels les animateurs ont besoin d'un appui supplémentaires, ou de plus d'explications.
- Formulaire sur l'intégration des appréciations formulées par les femmes
 - L'un des grands axes de l'intervention EMAP est d'intégrer les appréciations faites par les femmes pour le programme proposé aux hommes. Ce formulaire permet à l'équipe d'animation de sélectionner de façon structurée les messages principaux exprimés par les participantes à aborder lors des groupes de discussion pour les hommes. Ces messages sont ensuite intégrés aux enseignements recommandés dans le cadre du programme suivi par les hommes.

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



OUTIL	OBJECTIF	METHODE	MEMBRE DE L'EQUIPE CONCERNE
Questionnaire pré-EMAP	Collecte d'informations sur les attitudes, croyances, et comportements des participants avant l'intervention.	Données collectées par l'équipe d'animation avant le début des groupes de discussion pour les hommes.	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Questionnaire post-EMAP	Collecte d'informations sur les attitudes, croyances, et comportements des participants après l'intervention.	Données collectées par l'équipe d'animation après la dernière séance de discussion des hommes.	Animateurs EMAP
Enquête d'opinion auprès des femmes	Collecte des commentaires des femmes sur leur participation à l'intervention EMAP	Commentaires collectés par l'animatrice pendant la réunion de Phase 5 avec le groupe	Animatrices EMAP
Rapports de fin d'intervention	Évaluation des appréciations formulées et données associées au programme et recommandations pour améliorer de futurs programmes EMAP	Évaluation réalisée par l'animatrice pour l'enquête d'opinion auprès des femmes et par l'animateur pour les questionnaires pré/post-intervention. Les recommandations sont ensuite examinées et finalisées par l'équipe EMAP	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, superviseur
Checklists	Accompagnement de l'auto-évaluation et l'apprentissage de l'équipe d'animation dans l'identification des difficultés liées aux Pratiques redevables	Formulaires remplis par l'équipe d'animation et le superviseur chaque semaine en amont de la réunion hebdomadaire. Examen des formulaires lors de ces réunions.	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP, superviseurs
Formulaires d'observations mensuelles	Évaluation de la qualité et responsabilité d'un groupe EMAP durant les visites de suivi.	Observations présentées par le superviseur EMAP durant les réunions mensuelles de groupe. Examen durant les réunions hebdomadaires.	Superviseur EMAP

OUTIL	OBJECTIF	METHODE	MEMBRE DE L'EQUIPE CONCERNE
Formulaire de rapport sur les séances hebdomadaires	Réflexion sur les forces et faiblesses des sessions hebdomadaires, identification des points de résistance les plus fréquents	Évaluation réalisée par l'équipe d'animation EMAP après chaque session. Examen durant les réunions hebdomadaires	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP
Formulaire sur l'intégration des appréciations formulées par les femmes	Intégration des appréciations et priorités des femmes au programme proposé aux hommes.	Messages clés sélectionnés par les participantes et consignés par l'animatrice lors de la 8 ^{ème} séance du programme destiné aux femmes. Ces messages seront ensuite intégrés au programme proposé aux hommes par l'animatrice et l'animateur	Ensemble de l'équipe d'animation EMAP

Section 4

QUELLE EST LA MARCHE A SUIVRE MAINTENANT QUE NOUS SOMMES PRETS A LANCER L'INTERVENTION EMAP ?

Cette dernière section vous guidera pas à pas dans la mise en œuvre de l'intervention EMAP une fois que votre organisation aura pris la décision de se lancer.

Avant toute intervention, les organisations se lançant dans une opération EMAP pour la première fois devront prendre dans un premier temps un certain nombre de décisions du point de vue de la programmation.

Pour ce faire, l'EMAP propose un Plan d'action préalable à la mise en œuvre que vous trouverez en annexe du présent guide. Nous recommandons aux gestionnaires de programme ou tout autre responsable du personnel en charge de l'opération de prendre le temps d'évaluer et réaliser chacune des actions clés décrites ci-dessous. Ainsi, petit à petit, vous serez en mesure de construire un projet d'intervention en toute sécurité, efficacité et responsabilité.

La réalisation du Plan d'action préalable à la mise en œuvre est une première occasion pour les gestionnaires de programme d'appliquer les Pratiques redevables. Assurez-vous que les prescriptions minimales relatives à la sécurité et efficacité de votre intervention, telles que décrites dans ce guide, sont bien respectées avant de passer à la Phase 1. Assurez-vous également que votre équipe est bel et bien prête et sera accompagnée pour mener à bien cette intervention dans tout ce qu'elle implique, et notamment du point de vue de la remise en question personnelle et de l'apprentissage qui s'annonce pour chacun.

ACTIONS CLES

Nous recommandons de suivre les trois étapes suivantes pendant la phase de planification préalable à la mise en œuvre :

1. PRESENTATION DE L'EMAP AUX COLLEGUES CONCERNES :

Lors de la présentation de l'EMAP aux collègues et décideurs concernés par l'opération au sein de votre organisation, expliquez ce qui fait de l'EMAP une intervention unique en son genre et discutez des engagements nécessaires au succès de l'opération.

Voici quelques conseils pour une présentation réussie :

- » Répertoriez les personnes devant être informées de la démarche EMAP.
- » Fixez l'heure, la date et le lieu prévu pour la réunion de présentation.

- » Précisez les messages et décisions clés nécessaires pour concrétiser le projet et obtenir l'engagement des responsables en termes de ressources et coopération.

2. UNE MISE EN ŒUVRE REFLECHIE :

Lorsque vous envisagez plus précisément la marche à suivre pour votre organisation, gardez pour fil rouge la sécurité et responsabilité auprès des femmes et jeunes filles. Soyez réalistes quant à l'aptitude de l'équipe et de la communauté à appliquer l'EMAP. Il est important de faire preuve de pragmatisme dans vos attentes afin de vous assurer que les sites de déploiement, les groupes et les équipes de mise en œuvre disposent de l'appui structurel et technique nécessaire à la gestion des problématiques décrites dans ce guide. Voici quelques actions clés pour vous aider en ce sens :

1. Définissez la couverture géographique de l'intervention :
 - a. Stabilité de la zone, possibilité d'accès régulier pour la supervision des opérations et le suivi.
 - b. Ressources humaines présentes dans la zone, intérêt de la communauté.
 - c. Evaluation des adaptations potentielles dues à la situation et/ ou la saison.
 - i. Dans un contexte urbain, gardez bien à l'esprit le fait que l'intervention devra éventuellement être modifiée en prévoyant des séances hebdomadaires moins longues mais prolongées sur quelques semaines supplémentaires.
 - ii. Si la communauté concernée est agricole, il sera peut-être difficile pour les participant(e)s de participer aux réunions pendant les périodes où les semences ou récoltes battent leur plein. De même, la saison des pluies risque de poser un certain nombre de problèmes logistiques tant pour l'équipe d'animation que pour les participant(e)s.
2. Répertoirez les services existants :

Il est critique que les Responsables de programme EMAP ou membres de l'équipe s'assurent avant toute intervention qu'il existe bien dans le secteur des services de prise en charge des survivantes de violences. Si par la suite vous consacrerez du temps pour prendre les mesures nécessaires en cas de signalement de violences et pour rencontrer les prestataires de service présents dans la zone durant la formation du personnel, cet exercice doit tout de même faire l'objet d'une attention toute particulière avant de décider de lancer ou non l'intervention EMAP.

 - a. Assurez-vous qu'il existe des services au sein de votre communauté auprès desquels vous pourrez référer certains cas si nécessaire.
 - b. Prenez contact avec ces prestataires et renseignez-vous sur les services proposés pour :
 - i. Evaluer leur qualité,
 - ii. Informer ces prestataires de l'intervention EMAP
 - iii. Etablir un système de renvoi auprès de ces services.

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES



Note : Si ces services (qu'ils soient formels ou informels) n'existent pas dans votre communauté ou contexte, alors l'EMAP ne sera peut-être pas la meilleure intervention pour vous car sa mise en œuvre exige la présence de services d'aide afin de garantir la sécurité des femmes et jeunes filles.

3. Définissez les ressources dont vous aurez besoin dans les domaines suivants :
 - a. Ressources monétaires ;
 - b. Ressources logistiques ;
 - c. Ressources humaines.
4. Déterminez les superviseurs et animatrices/ animateurs potentiels :

Pour que la mise en œuvre de l'EMAP soit une réussite, vous aurez besoin d'une équipe solide dotée des compétences et capacités nécessaires à l'application des Pratiques redevables et à l'apprentissage par la transformation. Nous vous recommandons de commencer modestement pour vous assurer d'être entourés par des superviseurs et animateurs confiants et capables plutôt que de vous lancer directement dans une mise en œuvre à grande échelle.

 - a. Critères de sélection pour les superviseurs :
 - i. Capacité et motivation à assurer une supervision cohérente et rigoureuse semaine après semaine ;
 - ii. Solide compréhension des causes à l'origine de la VFFF ;
 - iii. Expérience dans la prévention de la VFFF auprès des femmes, et dans l'idéal, auprès des services de prise en charge des survivant(e)s ;
 - iv. Connaissance solide des réseaux de prise en charge au sein de la communauté concernée ;
 - v. Engagement à entreprendre un processus de transformation et d'apprentissage, pour soi ainsi que pour les autres.
 - b. Critères de sélection pour les animatrices et animateurs :
 - i. Volonté de promotion d'un changement au niveau individuel et comportemental, y compris pour soi ;
 - ii. Aptitude et ouverture démontrée à l'exercice d'introspection ;
 - iii. Compréhension élémentaire des causes à l'origine de la VFFF ;
 - iv. Expérience dans la prévention de la VFFF auprès des femmes, et dans l'idéal, auprès des services de prise en charge des survivant(e)s ;
 - v. Connaissance des réseaux de prise en charge au sein de la communauté concernée ;
 - vi. De préférence âgé(e) de 25 ans minimum.
5. Fixez le nombre d'animatrices et animateurs disponibles ainsi que le nombre de groupes à mettre en place en fonction de l'équipe pressentie sur la base des critères cités ci-dessous. Dans vos calculs, prenez les paramètres suivants en compte :
 - a. Structure de l'équipe EMAP (animateurs et animatrices, plus le superviseur)
 - b. Emplacement des groupes

c. Aptitude à adapter le programme au contexte

3. DEFINITION DES STRUCTURES ET PROCESSUS APPLIQUES AUX PRATIQUES REDEVABLES :

Il est critique pour les Responsables de programme ou personnels EMAP de prendre du temps en amont de l'intervention pour définir les structures et processus d'accompagnement des Pratiques redevables. Si un grand nombre de ces processus seront affinés et modifiés au cours de la formation des formateurs, il est important que chacun de ces éléments aient fait l'objet d'une considération réfléchie avant de prendre la décision de se lancer dans l'opération EMAP. Voici quelques actions clés pour vous aider en ce sens :

1. Déterminez les types de formation dont aura besoin l'équipe visée pour la mise en œuvre réussie de l'EMAP.
 - a. Priorité au renforcement des capacités de l'équipe par l'organisation de formations à des horaires et lieux adaptés.
2. Etablissement d'une structure d'accompagnement/ supervision pour garantir le respect des principes de responsabilité.
 - a. Répartition claire des rôles et responsabilités pour chacun des membres de l'équipe de mise en œuvre
 - b. Temps consacré en priorité chaque semaine aux réunions d'avancement pour :
 - i. Discuter des difficultés et besoins liés à la programmation
 - ii. Passer en revue les formulaires récapitulatifs et de rapport hebdomadaire
 - iii. Intégrer les appréciations des femmes au programme proposé aux hommes

Note : Nous recommandons de prévoir au moins 2 heures pour les réunions hebdomadaires EMAP.

Annexe 1

PLAN D'ACTION PREALABLE A LA MISE EN ŒUVRE DE L'EMAP

Le Plan d'action préalable à la mise en œuvre s'adresse aux gestionnaires de programme ou membres de l'équipe en charge de planifier le champ d'action et la structure de l'intervention EMAP. Ce Plan d'action vous recommandera tout ce qu'il conviendra de réaliser en amont de la première phase de l'EMAP. De plus, cet outil accompagnera l'équipe pour établir avec attention et précision le plan de mise en œuvre de l'intervention EMAP, de façon à ce que les principes de sécurité, efficacité et responsabilité auprès des femmes et jeunes filles soient au cœur de toute action entreprise.

PLANIFICATION	ACTION	PERSONNE RESPONSABLE	EQUIPEMENT	DIFFICULTES POTENTIELLES	STRATEGIES POUR REMEDIER AUX DIFFICULTES	DELAI
Présentation de l'EMAP aux collègues concernés	Répertorier les personnes devant être informées de la démarche EMAP (superviseur, principaux collègues, etc)					
	Organiser la réunion de présentation (date, heure, lieu)					
	Déterminer les messages clés que vous souhaitez transmettre à propos de l'EMAP					
	Déterminer les décisions principales à prendre du point de vue de l'organisation, notamment en termes de : » Engagement des décideurs principaux ; » Distribution des ressources » Répartition des équipes, etc.					

PLANIFICATION	ACTION	PERSONNE RESPONSABLE	EQUIPEMENT	DIFFICULTES POTENTIELLES	STRATEGIES POUR REMEDIER AUX DIFFICULTES	DELA
Une mise en œuvre réfléchie	Définir la couverture géographique de l'intervention EMAP (communauté, quartier, etc)					
	Aller à la rencontre des prestataires de services ou réseaux implantés dans votre communauté pour être en mesure de référer les survivant(e)s auprès de services de qualité et adaptés, le cas échéant					
	Définir les ressources nécessaires à la mise en œuvre de l'EMAP : » Ressources monétaires, » Ressources logistiques, » Ressources humaines					
	Déterminer la personne en charge de superviser l'intervention.					
	Déterminer les personnes en charge de l'animation de l'intervention					
	Déterminer le nombre de groupes à former					
	Sur la base des éléments précédents, calculer le nombre d'équipes d'animation nécessaires (nombre de groupes, emplacement potentiel des groupes, capacité à adapter le programme au contexte)					



PLANIFICATION	ACTION	PERSONNE RESPONSABLE	EQUIPEMENT	DIFFICULTES POTENTIELLES	STRATEGIES POUR REMEDIER AUX DIFFICULTES	DELAI
Responsabilité	Déterminer les types de formation, en amont de la formation au programme, dont les animateurs auront besoin pour la mise en œuvre de l'EMAP. Etablir les structures d'accompagnement/supervision nécessaires pour mettre en place des mécanismes de protection de la responsabilité					

Annexe 2

DE L'IMPORTANCE DU TRAVAIL AUPRES DES HOMMES DANS LES ZONES TOUCHEES PAR LE CONFLITS

Il est parfois possible de transformer les rôles et croyances sexistes dans les zones touchées par le conflit. C'est en effet dans ces moments que les communautés entrent dans un processus de redéfinition des normes et systèmes sociaux. L'une des clés de la transformation est d'engager un travail auprès des hommes, et ce à plusieurs titres :

1. Les hommes ne sont pas nés violents. Les hommes sont conditionnés à devenir violents du fait de croyances, attitudes, et normes qui définissent ce qu'un homme est censé être. En travaillant auprès des hommes, il devient possible de changer ces attitudes et de faire germer de nouvelles idées non-violentes quant à la masculinité.
2. De nombreuses femmes souhaitent que les hommes aident à la prévention de la VFFF. Elles sont nombreuses à reconnaître qu'en grande partie la prévention de la violence sexiste consiste à établir un partenariat avec les hommes pour faire évoluer les mentalités et vivre en sécurité.
3. Il incombe aux hommes d'aider à la prévention de la violence. La violence contre les femmes est le fait d'actes violents perpétrés par certains hommes. Elle est aussi due au fait que les hommes non-violents ont tendance à rester en retrait et à n'entreprendre aucune action pour changer les attitudes et croyances dont sont issues la violence (ex : la femme appartient à l'homme, la femme est censée être soumise à l'homme). Conséquence : les préjugés néfastes se perpétuent, et entraînent la violence. Tout homme a le choix : soutenir les causes sous-jacentes de la VFFF, ou les remettre en question.
4. De nombreux hommes restent silencieux face aux actes violents des autres. Les raisons d'un tel silence sont nombreuses. Certains ont peur de représailles, d'autres d'être eux-mêmes brutalisés, ou peut-être estiment-ils que la violence ne les regarde pas et les concerne encore moins. Le silence des hommes permet à la violence de se perpétuer car il renvoie le message que la violence est acceptable.
5. Les hommes occupent des rôles de premier ordre : ce sont eux les décideurs, eux qui occupent des postes de pouvoir dans la plupart des communautés et familles de ce monde. Ils sont donc en bonne position pour façonner les normes sociales et idées en lien avec les questions de genre.

6. Les hommes sont déployés sur des opérations humanitaires. Comme il est inculqué à tous les hommes les mêmes préjugés sur les rapports hommes-femmes et sur le pouvoir, il est vital que les hommes déployés dans les opérations d'aide humanitaire soient formés et éduqués de façon à ce qu'ils prennent conscience qu'ils peuvent soit soutenir, soit remettre en question la VFFF. Le personnel masculin a un rôle particulièrement important car il peut montrer la voie, montrer qu'il est possible de penser et agir différemment, plus sainement envers les femmes et jeunes filles. Ils peuvent faire figure d'exemple au sein de la communauté. Pour ce faire, ils doivent s'engager dans un processus de changement et d'apprentissage.

7. Les hommes peuvent devenir des alliés. Les hommes sont capables de choisir de ne pas perpétrer des actes violents à l'encontre des femmes et jeunes filles. Et ils sont tout autant capables de défendre l'égalité et la sécurité. En devenant les alliés des femmes et jeunes filles, les hommes peuvent aussi nouer des relations plus positives tant avec les femmes qu'avec les hommes. Tout le monde gagne à vivre sans violence, que ce soit du point de vue relationnel, familial ou communautaire.
8. Les droits des femmes sont des droits humains fondamentaux. La violence à l'encontre des femmes et jeunes filles représente une violation du droit de tout être humain à vivre en sécurité et à être traité avec respect. Il faut que toutes les personnes soucieuses de justice sociale élèvent leurs voix, car tout abus commis à l'encontre d'une personne est en vérité un abus contre nous toutes et nous tous. La violence sexiste découle des mêmes déséquilibres en termes de structures et dynamiques de pouvoir que ceux conduisant à d'autres formes de violence, comme celles basées sur les différences raciales, ethniques, d'orientation sexuelle et de religion.

PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX JEUNES FILLES : IMPLIQUER LES HOMMES A TRAVERS DES PRATIQUES REDEVABLES







1ère PARTIE : GUIDE D'INTRODUCTION



Siège de l'International Rescue Committee
122 East 42nd Street
New York, NY 10168 U.S.A.
+1 212 551 3000
www.Rescue.org

Rescue Committee