



S'engager

POUR LE POUVOIR D'AGIR

RECUEIL DE PRATIQUES PÉDAGOGIQUES
CONTRIBUANT À L'EMPOWERMENT

Sommaire

Introduction 3

REPÈRES POUR COMPRENDRE

5

Le pouvoir d'agir : une prise de conscience pour s'émanciper des rapports de domination 6

1. L'origine du concept 7
2. Les différentes visions de l'empowerment 8
3. Un processus multidimensionnel 9
4. Une vision plurielle du pouvoir 10

Le genre : un cadre d'analyse pour renverser les situations de pouvoir 11

1. Définition du concept de genre 11
2. Les inégalités de genre 12
3. La répartition des tâches en fonction du sexe 13

Les masculinités : s'attaquer aux stéréotypes pour construire l'égalité 15

1. Masculinité et genre 15
2. La masculinité hégémonique 16
3. Construire de nouveaux modèles de masculinité 18

La non-mixité : une méthode pour passer du récit de soi à l'action collective 20

1. Le Concept de non-mixité : définition et origine du concept 20
2. La non-mixité pour passer à l'action collective 21
3. La mixité : concept et importance 21

Présentation	24
Observer et Diagnostiquer	27
Fiche outil n°1 La cartographie sociale	27
Fiche outil n°2 L'arbre du pouvoir d'agir	31
Fiche outil n°3 Le violentomètre	35
Fiche outil n°4 L'arbre de la famille heureuse	39
Préparer	43
Fiche outil n°5 Déroulé pédagogique	43
Fiche posture n°6 Faciliter des espaces non-mixte avec des hommes	47
Animer et Faciliter	51
Fiche outil n°7 Vous avez dit genre ?	51
Fiche outil n°8 La balance des tâches genrées	55
Fiche outil n°9 Analyse critique des violences basées sur le genre	59
Fiche outil n°10 Les cercles de parole entre hommes	63
Fiche outil n°11 Les nappes tournantes de l'agir	67
Fiche outil n°12 Les mythes de l'amour romantique	69
Evaluer	73
Fiche outil n°13 La grille de l'empowerment	73
Fiche outil n°14 L'estimomètre (ou l'échelle de la confiance)	77

Introduction

Pourquoi ce recueil ?

« Parce que les acteurs-trices de la société civile jouent un rôle important pour l'émergence d'une société plus juste et solidaire. »¹

Frères des Hommes (FDH) et ses partenaires sénégalais, haïtiens, rwandais, congolais, indiens et péruviens, en collaboration avec BATIK int, se sont regroupés dans le collectif « Former pour Transformer ».

Depuis 2016, les 10 organisations membres s'engagent dans ce collectif pour partager des pratiques de terrain, des méthodes et des outils. Ce livret est le fruit de ce partage pour **renforcer le pouvoir d'agir des populations vulnérables**. Il constitue une nouvelle ressource pour tous les membres du collectif et d'autres organisations afin d'enrichir leurs pratiques et méthodes d'accompagnement en formation. C'est également une ressource pour toute autre organisation de la société civile engagée dans la lutte pour la transformation sociale.

¹ Citation issue du Collectif Former pour Transformer : <https://www.fdh.org/-/Le-collectif-Former-pour-transformer-.html>

D'où vient ce recueil ?

Ce livret a été conçu à l'occasion de missions d'accompagnement menées en collaboration par FDH et Batik auprès de plusieurs organisations: CENCA au Pérou, l'APEF en République Démocratique du Congo, Duhamic-Adri et Adenya au Rwanda et Fedina en Inde. Ces dernières sont engagées dans des activités de formation visant à développer le pouvoir d'agir et à renverser les inégalités de genre en œuvrant pour l'émancipation économique des femmes, la défense des droits de travailleurs.euses informel.les ou le renforcement de groupements communautaires.

Le recueil donne des clés de compréhension sur les concepts de genre et d'empowerment. Il a été enrichi en 2023 d'éléments sur les masculinités égalitaires et les concepts de mixité. Dans une seconde partie, ce recueil propose des outils pédagogiques issus de l'expérience des membres du collectif.

A qui cela s'adresse ?

- > Il s'adresse en priorité **aux professionnel.le.s et bénévoles impliqué.e.s dans la création de modules de formation à destination des personnes en situations de vulnérabilités, et des personnes de leur entourage reproduisant des rapports de domination**. Ils-Elles découvriront des outils pour élargir leur réflexion ou nourrir leurs animations.
- > **Les cadres dirigeant.e.s** (membres du conseil d'administration ou de direction) trouveront aussi un cadre conceptuel pour élargir leur réflexion et des outils leur permettant d'animer des réflexions stratégiques (en particulier la fiche sur l'Arbre du pouvoir d'agir).
- > Enfin, **toute personne désirant approfondir le sujet et élargir ses réflexions sur les questions de genre et d'empowerment** pourrait être intéressée par le recueil.





REPÈRES

pour comprendre

Le pouvoir d'agir :

UNE PRISE DE CONSCIENCE POUR S'ÉMANCIPER DES RAPPORTS DE DOMINATION



Emancipation, pouvoir d'agir, empowerment : un vocabulaire sur mesure

Plusieurs mots sont utilisés, par les acteurs et actrices de la société civile, pour désigner le pouvoir qu'une personne peut avoir sur sa propre vie. Né à l'étranger, le concept a du mal à trouver une traduction en français qui exprimerait toutes ses dimensions. Le mot le plus utilisé dans le monde francophone est l'émancipation. Cependant, notons que le vocabulaire évolue en fonction du contexte.

Par exemple, dans certains pays à régime autoritaire les organisations de la société civile ne peuvent pas parler d'empowerment ou d'émancipation sans crainte d'être menacées. Dans ces cas l'usage du terme autonomisation est plus fréquent. Parfois, l'utilisation d'un vocabulaire technique empêche la compréhension et la transmission. Si vous disposez de temps, nous vous conseillons de prendre un moment pour discuter de ce concept avec les personnes avec lesquelles vous travaillez en prenant des exemples concrets issus de leur réalité.

Loin de dogmatismes conceptuels, nous pensons qu'il est important de se sentir à l'aise avec les mots utilisés et encore plus important de s'assurer que le mot renvoie bien, dans l'imaginaire des personnes, au processus de prise de conscience du pouvoir intérieur de chaque individu et au pouvoir des personnes au sein d'un groupe.

Dans le collectif Former pour Transformer le mot « émancipation » est entendu dans le sens de prise de conscience du pouvoir individuel et collectif des populations en situations de vulnérabilités. Les formations à vocation « émancipatrice » s'appuient, ainsi, sur l'articulation entre un renforcement de capacités techniques et une formation politique visant à travailler la conscience critique. L'objectif de ces formations reste d'être tournées vers l'action.

Sentez-vous libre de faire usage du mot qui vous convient !

1. L'origine du concept

1960 Dès les années 60, le concept apparaît avec **les travaux en éducation populaire du brésilien Paulo Freire**² (qui visent le développement de la pensée critique des communautés vulnérables), **le mouvement afro-américain** (Black power) et, dans les années 70, le développement des travaux sur **l'approche participative**. Toutes ces approches ont en commun le questionnement de la notion de pouvoir et des relations de pouvoir entre les personnes.

1980 A partir des années 80, les groupements de femmes populaires, en Amérique Latine, vont revendiquer la notion de prise de pouvoir d'agir (« d'empoderamiento ») pour faire prendre conscience des rapports de domination et élaborer des propositions économiques et politiques en vue de les changer. Elles mettent en évidence l'importance de travailler sur l'estime de soi pour comprendre la construction sociale et culturelle des rapports sociaux, ainsi que leur évolution dans le temps.

1990 Dès les années 90, les organisations internationales de développement vont s'intéresser au concept « d'empoderamiento » (traduit par empowerment). Le terme sera repris par un réseau international de femmes chercheuses en référence au processus par lequel les femmes accèdent au contrôle des ressources (matérielles et symboliques) et renforcent

leurs capacités et représentation dans tous les domaines. Plus largement, c'est après la conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995), que le concept sera adopté par les institutions internationales et les ONG :

L'empowerment des femmes et leur pleine participation dans toutes les sphères de la société, incluant la participation aux processus de décision et l'accès au pouvoir, sont fondamentaux pour l'obtention de l'égalité, du développement et de la paix.

Le terme était employé, initialement, exclusivement dans les études de genre et a commencé à s'appliquer à l'ensemble des collectifs des personnes en situation de vulnérabilités avec une utilisation, de plus en plus grande, dans le travail communautaire ou social, ou la coopération au développement.

Progressivement, les agences de développement, les Nations Unies, voire la Banque Mondiale, ont commencé à utiliser le terme. Cependant, en s'appropriant le concept, ces institutions l'ont vidé du sens que lui donnaient les mouvements sociaux. Le concept s'est trouvé réduit à la capacité individuelle de se prendre en charge économiquement.

² FREIRE, Paulo; Pédagogie de l'autonomie, 1977



2. Les différentes visions de l'empowerment

Pour les mouvements sociaux, la notion du pouvoir était au centre de leur réflexion et l'empowerment faisait référence avant tout au questionnement des rapports de domination. Le pouvoir d'agir renvoie ainsi au processus par lequel les personnes renforcent leurs capacités, leur confiance, leur vision, leur leadership comme groupe social afin d'impulser des changements positifs dans les situations qu'elles vivent, en vue de renverser les relations de pouvoir.

Empowerment libérateur : se développer et questionner le système

Les personnes peuvent, de manière individuelle ou collective, développer les capacités nécessaires pour transformer leur mode de vie. Partant de ce postulat, les mouvements sociaux considéraient que l'empowerment était lié à l'idée de mise en application et de respect des droits et des obligations.



L'empowerment est une stratégie pour les groupes ou personnes en situations de vulnérabilités, d'augmenter leur pouvoir afin d'accéder à l'utilisation et au contrôle des ressources matérielles et symboliques, gagner de l'influence et participer au changement social. Ce processus inclut une phase durant laquelle les personnes prennent conscience de leurs droits, capacités et intérêts et de leur interdépendance avec d'autres. Ayant renforcé leur position et leur statut, ces personnes pourront participer dans les sphères de prise de décision et disposer des conditions leur permettant d'influencer d'autres individus.

La solution aux problèmes de personnes marginalisées n'est plus dans l'application de remèdes à la pauvreté mais dans une redistribution du pouvoir.



L'organisation partenaire congolaise, l'APEF, propose aux femmes des formations en coupe-couture textile afin de leur permettre de développer une activité économique en tant qu'entrepreneuses. En parallèle, les femmes participent à des formations « conscientisantes » dispensées par le centre de formation de l'APEF (modules sur le droit des femmes et le genre, l'estime de soi, la santé sexuelle et reproductive, le droit à l'éducation, la conscience citoyenne).

Empowerment libéral : renforcer l'intérêt individuel

Le terme est aussi utilisé, à partir de la fin des années 1980, par les institutions internationales telles que la Banque Mondiale ou l'Agence de coopération des Etats-Unis (USAID) et devient une de leurs priorités. Dans cette approche, l'empowerment signifie une augmentation de la capacité individuelle pour être plus autonome et autosuffisant afin de, par exemple, moins dépendre des services de l'emploi, de manière à avoir davantage l'esprit entrepreneurial pour créer des micro-entreprises et s'élever dans l'échelle sociale. Cela implique, également, l'amélioration de l'accès aux marchés, comme aux structures politiques (organisation paysanne, chambres de commerce, etc.) dans l'objectif de participer à la prise de décisions économiques et politiques. En définitive, cela suppose un processus portant une forme de participation mais ne questionnant pas les structures existantes.



3. Un processus multidimensionnel

Depuis la perspective de mouvements sociaux, le pouvoir d'agir inclut autant le changement individuel que l'action collective et implique le changement radical des rapports de domination et des mécanismes qui reproduisent la subordination de certains groupes. Le processus d'acquisition du pouvoir d'agir est vu comme une dynamique.

*Dimension individuelle :
l'acquisition d'une plus grande autonomie,
« Prise de conscience »*

Le pouvoir d'agir individuel fait référence au processus par lequel les personnes en situation de vulnérabilités augmentent leurs niveaux de confiance, d'auto estime et leurs capacités de réponse à leurs propres besoins.

Souvent, les personnes en situation de vulnérabilités intériorisent les messages culturels ou idéologiques d'oppression et de subordination. Ne disposant pas de certains droits ou n'étant pas considérées par les autres, ces personnes finissent par développer une faible estime d'elles-mêmes. Travailler pour développer leur pouvoir d'agir implique, en premier lieu, de les aider à reprendre confiance en elles pour renforcer leur sentiment de légitimité à agir dans les décisions qui les concernent.

*Dimension collective :
la capacité qu'un groupe peut développer
afin d'influencer les changements sociaux
vers une société juste et égalitaire
« Action collective »*

La dimension collective se base sur le fait que les personnes en situations de vulnérabilités se sentent plus fortes quand elles s'unissent avec des objectifs communs.

Le niveau individuel et le niveau collectif sont intrinsèquement liés, l'un ne pouvant exister sans l'autre.

Le pouvoir collectif pourra avoir une influence sur les enjeux sociaux, économiques et politiques au-delà de la communauté comme sur les pouvoirs nationaux ou encore sur la société voire la communauté internationale.

Par exemple, les groupes de parole de femmes organisés dans le cadre des actions de l'équipe communautaire à CENCA, au Pérou, leur permettent de renforcer leur confiance individuellement et collectivement.

En effet, au fil de discussions, les femmes se rendent compte que les discriminations qu'elles vivent sont également vécues par d'autres femmes de leur quartier. Elles prennent conscience d'une situation d'injustice. Il ne s'agit donc pas d'un cas isolé mais du résultat d'une construction de la société qui peut être changée. Les femmes peuvent s'appuyer les unes sur les autres et tisser un réseau d'entraide collective.

Ainsi, le développement individuel est favorisé par le groupe de parole tandis que l'équipe communautaire de CENCA progresse grâce à l'implication active des femmes (projet Habla Mujer).

Par exemple, pour toucher les habitant.e.s du quartier au-delà de l'équipe communautaire, un festival culturel « Huayco³ de mujeres », à l'initiative d'un groupe de femmes de CENCA, a permis de faire entendre leur message plus largement.



3 Huayco : terme andin pour désigner les crues soudaines. Métaphore utilisée par CENCA pour désigner un soulèvement de femmes.

4. Une vision plurielle du pouvoir

Si le pouvoir d'agir constitue une capacité pour les personnes à faire des choix pour changer leur quotidien, il leur faut d'abord avoir les moyens leur permettant de tels changements.

L'approche du pouvoir d'agir s'appuie sur l'idée qu'il existe différentes formes de pouvoir dans les sociétés et au sein des institutions. Dès lors, la notion de pouvoir d'agir peut se percevoir de différentes manières et consiste avant tout à renforcer le pouvoir des femmes et des hommes :

LE « POUVOIR DE »

fait référence à la capacité à prendre des décisions, à avoir de l'autorité, à résoudre les problèmes et à développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des projets.

La notion renvoie donc aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) ainsi qu'aux besoins matériels et aux moyens économiques (avoir).

LE « POUVOIR AVEC »

pouvoir social et politique, il met en évidence la notion de solidarité, la capacité à s'organiser pour négocier et pour défendre un objectif commun (des droits individuels et collectifs, des idées politiques).

Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent autour d'un objectif commun ou lorsqu'ils partagent la même vision.

LE « POUVOIR INTÉRIEUR »

cette notion de pouvoir se réfère à l'image de soi, l'estime de soi, l'identité et la force psychologique (savoir-être).

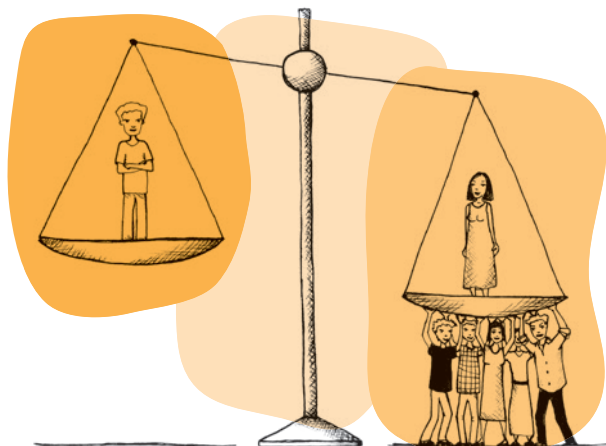
Elle renvoie à l'individu : comment, à travers son analyse (son pouvoir intérieur), il est capable d'influencer sa vie et de proposer des changements ? Cela amène à une prise de conscience de la place de l'individu et de ses capacités.



La perspective d'empowerment est un cadre d'analyse pour renverser les situations de pouvoir. Les changements doivent être pensés avec les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société.

Le genre :

UN CADRE D'ANALYSE POUR RENVERSER LES SITUATIONS DE POUVOIR



1. Définition du concept de genre

La notion de genre a été travaillée par différentes disciplines des Sciences Humaines à partir des années 60. Elle renvoie à une distinction entre le sexe biologique et le « sexe social », dit **genre** et qui correspond au processus d'identification à un groupe féminin ou masculin.

Le **sexe** renvoie aux différences biologiques entre les femmes et les hommes. Les différences sexuelles ont trait à la physiologie féminine et masculine.

Le **genre** se rapporte aux attributs économiques, sociaux, politiques et culturels qui sont associés au fait d'être une femme ou un homme. Le sens que la société confère à la nature féminine ou masculine varie donc selon les cultures et évolue au fil du temps. Le genre regroupe **les rôles et les fonctions assignés respectivement** aux hommes et aux femmes.

Les êtres humains **naissent sexués**. Le comportement et les caractéristiques du « masculin » et du « féminin » ne sont pas innés. Si le sexe détermine les caractéristiques physiques, la socialisation conditionne les comportements, les valeurs, les attentes différentes selon que l'on soit un homme ou une femme.

Le genre est un concept social, traduit de l'anglais « gender », qui se rapporte aux différences socialement construites entre hommes et femmes, la manière dont elles interagissent et déterminent les fonctions de chacun.e.

Lorsque les sociétés construisent les concepts de féminité et de masculinité à partir des différences biologiques, elles leur attribuent symboliquement des caractéristiques, des possibilités d'agir, des valeurs différentes.

La normalisation de ces différences conduit à l'**inégalité** entre les femmes et les hommes. Nous envisageons notre identité de genre (masculin ou féminin) comme une caractéristique avec laquelle nous naissons et qui détermine naturellement tous les aspects de notre vie.

Ainsi, les stéréotypes⁴ se dessinent à partir des considérations : partout dans le monde, le genre féminin traditionnel est assigné à l'espace privé, un rôle

destiné à la prise en charge et au soin de la famille car ce sont les femmes qui mettent au monde les enfants.

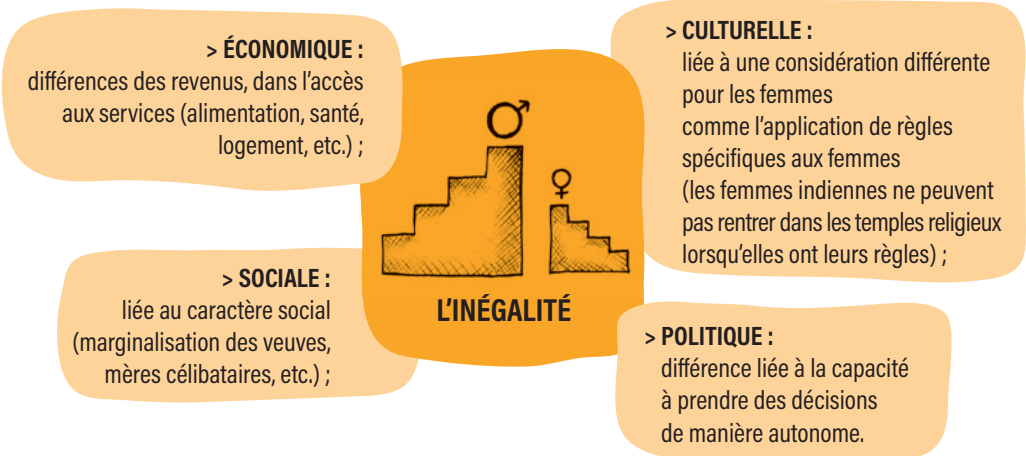
Différences biologiques objectives	Représentations sociales / stéréotypes	Inégalités de genre
Ex : La masse corporelle robuste des hommes	Les hommes sont forts et capables de relever des défis.	Les hommes travaillent en priorité et seraient aptes dans tous les domaines.
Ex : La grossesse des femmes	Les femmes sont plus douées avec les enfants.	Les femmes devraient s'occuper du foyer.

4 Un stéréotype est une idée qui n'est pas nécessairement basée sur des faits. Il reflète une opinion subjective à propos d'éléments ou de personnes et attribue souvent des qualités négatives à une catégorie de personnes.

2. Les inégalités de genre

Le sexe (biologique) ne peut pas expliquer la hiérarchisation sociale. Les inégalités dépendent des rapports sociaux construits dans nos sociétés et utilisent la culture ainsi que les traditions.

Les inégalités liées au genre impliquent **les disparités entre la situation des hommes et celles des femmes** dans un contexte donné. Elles sont le résultat d'une perception différente des rôles des femmes et des hommes et peuvent être de natures⁵ variées comme de :



En Inde, à Fedina, pour défendre la condition des femmes employées du secteur du textile, des formations, sous forme de réunions-conscientisantes, ont été mises en place afin de les informer sur leurs droits en tant que femmes et travailleuses en vue de pallier aux inégalités économiques et culturelles.

Le genre permet d'apporter des explications sur la création de différences de comportement entre les hommes et les femmes. Il s'agit donc d'un **problème**

social qui nous concerne TOUS (hommes/femmes) car les hommes doivent aussi correspondre à l'image qui leur est imposée par la société. En effet :

- On fait abstraction de leur sensibilité ;
- On limite leurs possibilités d'exprimer leur sentiments/profiter de la paternité ;
- On leur impose des responsabilités majeures ;
- Le « prototype du garçon » doit montrer son pouvoir.

⁵ Droy, Dubois et al. Femmes et pauvreté en milieu rural

3. La répartition des tâches en fonction du sexe



Les modèles économiques se sont aussi appuyés sur la différence des sexes pour structurer une division sexuelle du travail :

- les femmes sont en charge exclusive des tâches domestiques de la sphère privée. Les hommes sont peu impliqués dans les tâches domestiques (voire pas du tout impliqués) ;
- **double/triple journée de travail** pour les femmes qui cumulent travail productif et reproductif ;
- les femmes des quartiers populaires travaillent plus pour gagner leur vie ;
- les femmes urbaines des catégories sociales moyennes hautes et élevées, qui travaillent à l'extérieur de leur maison, ne réalisent pas toujours les tâches ménagères, bien souvent elles les délèguent alors à une autre femme rémunérée pour les faire.

L'institut du développement international de Harvard a développé la **théorie des 3 rôles**⁶ pour analyser les activités que mènent quotidiennement les hommes et les femmes. Selon cette théorie, les hommes et les femmes remplissent trois rôles dans la société :

- **Rôle reproductif** – comprend les tâches domestiques qui sont nécessaires pour garantir l'entretien et la reproduction biologique ainsi que les soins auprès des personnes qui travaillent ou de l'ancienne génération ;
- **Rôle productif** – comprend le travail exécuté contre paiement ou la production de biens de consommation ayant valeur d'échange ;
- **Rôle communautaire** – comprend des activités d'administration de la communauté.

La répartition de ces rôles est différente d'une époque à l'autre, d'un endroit à l'autre, d'une culture à l'autre, etc. Dans une même société, les rôles peuvent donc évoluer.

Dans la plupart des sociétés, les rôles des femmes rentrent dans ces trois catégories. Par conséquent, elles doivent trouver un équilibre entre ces trois rôles sans pour autant être reconnues pour leurs contributions. Le travail des femmes au sein du foyer et auprès de la communauté est jugé comme « naturel » et n'est donc pas valorisé. Lorsque les femmes exécutent des « activités productives », par exemple, cultiver des parcelles dans l'exploitation familiale, celles-ci ne sont pas considérées comme un travail et ne sont pas rémunérées. La contribution des femmes reste invisible et induit une dépendance monétaire vis-à-vis de la famille.

Les images dans les médias rattachent aussi des fonctions et rôles aux femmes et aux hommes.

On retrouve les hommes dans des rôles liés à la sécurité, la liberté, le pouvoir, la politique, la science, les responsabilités, au travail, au sport, etc.

Les femmes sont associées à des rôles liés à la sensualité, au shopping, à la maternité, au foyer, à la beauté, à l'assistantat, aux tâches domestiques, à la mode, etc.

Par conséquent, cela se traduit par :

- **Un maintien des stéréotypes** de genre ;
- **Une reproduction des rapports** de pouvoir dans la sphère économique, politique et sociale ;
- **Une normalisation de la position subordonnée** des femmes vis-à-vis des hommes : c'est « normal » que la femme reste à la maison pour s'occuper des enfants, c'est « normal » qu'il y ait plus d'hommes en politique car il faut être fort mentalement, etc.

Attention, ces images sont répandues partout et véhiculent des idées à tous les niveaux sociaux. Elles contribuent à nourrir les inégalités de genre.



⁶ Moser, Gender planning in the third world : meeting practical and strategies needs, 1989.

Quid des violences de genre ?

Les violences basées sur le genre relèvent des différents mécanismes de domination masculine et elles sont **exercées pour imposer un contrôle**.

Ces violences sont reliées aux rôles assignés aux hommes et aux femmes, à l'espace où ils/elles évoluent et au contexte historique. Selon les contextes et cultures, ces violences peuvent être légales ou illégales, tolérées ou non et peuvent se dérouler dans des espaces publics ou privés. Si rien n'est mis en place pour les arrêter, elles perdurent.



L'empowerment est une stratégie pour lutter contre les violences basées sur le genre :

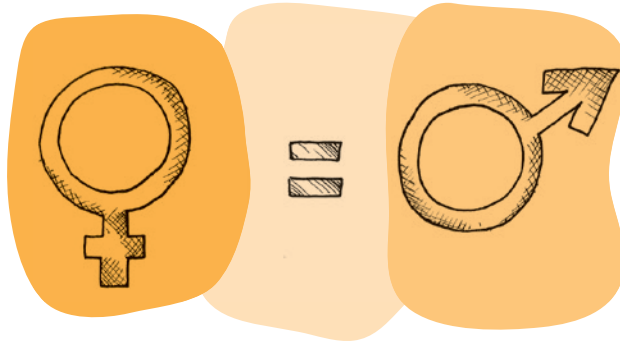
les femmes doivent pouvoir décider de leur propre destin, développer leur identité et leur rôle, en vue d'un changement collectif de la société.

Pour les garçons et les hommes, il s'agit de réfléchir à la construction de leur masculinité traditionnelle (« les hommes ne pleurent pas », « les hommes sont forts ») qui a tendance à valoriser la virilité et les comportements agressifs.



Les masculinités :

S'ATTAQUER AUX STÉRÉOTYPES POUR CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ



Comprendre les masculinités est un volet essentiel de l'exploration des dynamiques de genre. Au fil de l'histoire, les modèles de masculinité ont évolué et se sont diversifiés. Cette section introductive se penche sur les différentes formes de masculinité telles qu'elles existent aujourd'hui, leurs implications et leurs enjeux, tout en mettant en lumière la nécessité de repenser ces concepts pour parvenir à une société plus égalitaire et inclusive.

1. Masculinité et genre

Les études sur les masculinités se sont développées dans les années 1990 autour de deux dynamiques : la promotion de la pleine participation des hommes à la vie familiale et l'intégration des femmes à la vie de la collectivité. Consolidées comme un champ académique particulier, elles théorisent l'idée que les hommes sont définis par des normes de genre. Ces normes de genre fixent des rôles, selon les attentes de la société.

La masculinité est alors définie comme un ensemble d'attributs, de valeurs, de fonctions et de comportements censés être essentiels pour les hommes dans une culture donnée. Chaque culture affine son propre « modèle », néanmoins, il existe de grandes similitudes entre les modèles dominants. C'est ce constat qui permet à Raewyn Connell d'élaborer un concept important : la **masculinité hégémonique**.

Une norme de genre est « un système de croyances culturelles et de valeurs socialement construites et acceptées, vues comme universelles et "naturelles", qui déterminent le fait d'être un homme ou d'être une femme selon les rapports de pouvoir existants ».¹

1. MD. Dembélé, AD Herrera, H. Lagacé, Masculinités Positives, Stratégies pour allier les hommes à l'égalité pour toutes et tous., Livret de Formation issu du projet JUPREC, [2018], Centre d'Etudes et de Coopération Internationale, Canada.

2. La masculinité hégémonique

La masculinité hégémonique, concept clé forgé par la sociologue Raewyn Connell en 1995, dans son ouvrage *Masculinités*², désigne un ensemble de pratiques et modèles (rôles et choses que les hommes font) qui contribuent à reproduire la domination des hommes sur les femmes. Ce modèle est distillé à travers de nombreux canaux : médias, textes de loi, publicité, l'apprentissage scolaire, etc... C'est ce qui lui confère son caractère hégémonique, c'est-à-dire dominant, écrasant. Les modèles de masculinité se construisent à l'opposé des modèles de féminité. Ils sont donc socialement construits et évoluent au fil du temps.

Le concept de masculinité hégémonique est généralement associé à trois autres concepts clés : la masculinité complice, la masculinité subordonnée et la masculinité marginalisée :

- **la masculinité complice** renvoie aux hommes qui bénéficient de la domination masculine sans y prendre part activement ;
- **la masculinité subordonnée** se réfère aux hommes qui sont soumis à la domination masculine (par exemple : les minorités telles que les homosexuels) ;
- **la masculinité marginalisée** sert à qualifier les hommes qui dépendent, volontairement ou non, d'autres hommes qui incarnent un modèle de masculinité hégémonique.



2. R.Connell, *Masculinités : enjeux sociaux d'une hégémonie*, [1995] Nvl Trad 2022, Paris, Amsterdam.

Les caractéristiques des masculinités hégémoniques :

- Répression des sentiments

Le modèle de la masculinité hégémonique associe au masculin certaines émotions, comme la colère ou la fierté. À l'inverse, elle proscrie d'autres sentiments comme la douleur, la peur, la tendresse, la honte ou tout autre émotion évoquant la sensibilité ou la douceur. Ces sentiments sont réprimés car associés au féminin et perçus comme des signes de faiblesse ou de vulnérabilité. L'une des formes les plus efficaces de répression est celle qui consiste à ridiculiser les petits garçons en les féminisant, avec des expressions comme : « il n'y a que les filles qui pleurent ». Les hommes ne sont pas naturellement insensibles mais à force de réprimer des sentiments considérés comme féminins, ils finissent par ne plus les identifier.

- Agressivité et violence

L'expression de la colère est plutôt valorisée chez les hommes. Elle peut prendre plusieurs formes: la compétitivité exacerbée, la violence symbolique, physique, voire politique et économique. Les hommes apprennent depuis l'enfance qu'ils doivent prouver devant leurs pairs qu'ils sont des « vrais hommes », même si cela suppose des actes de violence. La colère, les réactions impulsives voire « sanguines » sont des preuves tangibles de virilité, de contrôle et de pouvoir.

- Domination et pouvoir

Certains hommes, éduqués avec cette conviction qu'ils doivent s'imposer face aux femmes, vivent très mal que leur autorité soit questionnée, et ont besoin de réaffirmer leur identité d'homme. Ne pas s'imposer signifierait l'humiliation et la dévalorisation. L'usage de la violence est ici un outil pour maintenir leur position de domination. Consciemment ou non, ils utilisent les violences pour maintenir les femmes en état d'infériorité, voire de soumission.

Il est essentiel de noter que ces violences, quelle qu'en soit leur forme, touchent l'épanouissement et la santé des personnes impliquées, généralement les membres

du foyer familial (les femmes, les enfants, leurs propres parents etc.), mais aussi de toute la société. Par ailleurs, ce processus de socialisation des hommes disqualifie d'office les femmes. L'exercice du pouvoir par les hommes ne laisse pas de place aux femmes dans la prise de décision et le contrôle des ressources, ce qui les maintient de facto dans une situation de vulnérabilité et d'oppression uniquement fondée sur leur appartenance à la catégorie de sexe féminin.

- Compétence technique

Les hommes sont souvent encouragés à démontrer leurs compétences techniques, dans des domaines tels que les sciences, la technologie, la mécanique, etc. Ces stéréotypes créent un déséquilibre dès le plus jeune âge : les garçons sont incités à poursuivre leurs études dans des domaines techniques et scientifiques, et les filles dans des filières littéraires ou artistiques. On peut également noter que certaines tâches habituellement réservées aux femmes sont occupées par des hommes lorsqu'il s'agit de démontrer une grande technicité dans l'exercice de cette même tâche (exemple : les femmes exercent la majorité des tâches domestiques liées à la préparation des repas, mais la plupart des chefs étoilés sont des hommes).

- L'Hétérosexualité

L'hétérosexualité est la seule orientation sexuelle encouragée et valorisée dans le cadre de la masculinité hégémonique. Ce stéréotype se construit en valorisant d'un côté la puissance sexuelle des hommes : il faut avoir beaucoup de relations sexuelles avec plusieurs partenaires, et la santé sexuelle - et notamment les troubles érectiles - est un tabou. De l'autre, le modèle de masculinité hégémonique déprécie et marginalise les pratiques sexuelles non hétéro, notamment en associant au féminin des comportements supposément liés à l'homosexualité (comme le cliché selon lequel les hommes homosexuels seraient efféminés). Cela a des incidences très concrètes dans les représentations sociales de la sexualité féminine et masculine : la femme est jugée « responsable et asexuelle, tandis que l'homme est irresponsable et sexuel »³. Ainsi, l'homme se retrouve déchargé de la responsabilité d'assumer les devoirs liés à la sexualité, tels que l'usage de la contraception, du fait qu'il est perçu comme étant sous l'emprise de sa

testostérone, tandis que les femmes elles, sont réduites à un rôle de procréation.

- Le rôle de pourvoyeur du foyer

La gestion des ressources financières est une prérogative masculine, en suivant le modèle de la masculinité hégémonique. Les hommes doivent subvenir aux besoins de leurs familles, et sont encouragés à poursuivre des carrières dans lesquelles le salaire est un indicateur de pouvoir. Les hommes qui ne suivent pas ce modèle - par exemple : les hommes sans emploi, les hommes qui choisiraient de travailler à temps partiel, ou de privilégier un métier épanouissant plutôt qu'un travail bien rémunéré, sont mis à la marge du modèle de masculinité dominante.

LA RÈGLE DES

3P

POUVOIR, PROTECTION, PUISSANCE

L'anthropologue David D. Gilmore⁴ caractérise la masculinité hégémonique par une série de traits, qu'il nomme, « la règle des trois P » :

- **POUVOIR** : Par exemple, l'homme est celui qui apporte l'argent au foyer (principale source de reconnaissance sociale). Souvent, on constate que lorsque les hommes échouent dans leur rôle de pourvoyeur, ils affirment alors leur autorité par les violences.
- **PROTECTION** : l'homme est celui qui se responsabilise pour les membres de la famille et leur apporte aide et protection.
- **PUISSANCE** : l'homme est celui qui est actif dans la relation sexuelle. Cela suppose démontrer son activité sexuelle, performer, exhiber ses conquêtes sexuelles, et démontrer que l'homme possède la capacité de procréer.

3. Patrick Govers et Pascale Maquestiau, *Le Monde selon les femmes asbl, Les essentiels du genre 13, Genre et masculinités*, [2014], Bruxelles

4. D. G. Gilmore, *Manhood in the Making. Cultural Concepts of Masculinity*, New Haven/Londres, Yale University Press, 1990

3. Construire de nouveaux modèles de masculinité

Les hommes peuvent aussi souffrir des normes de genre qui leur sont assignées : le pouvoir et les privilèges détenus par les hommes impliquent aussi des lourdes responsabilités et un certain isolement, causant **du stress, de l'inconfort, de la solitude et de la douleur**. La plupart des hommes ne sont pas conscients que le malaise qu'ils ressentent est fondamentalement dû au décalage entre leurs réalités et ce que la société attend des « vrais hommes ».



Les stéréotypes de la masculinité hégémonique continuent d'être socialement valorisés alors qu'il est très difficile de parvenir à concilier tous les diktats de ce type de masculinité. Identifier ce malaise constitue un indice important pour travailler sur leurs changements vers une nouvelle masculinité plus égalitaire et inclusive.

Certains hommes agissent à contre-courant et arrivent à questionner les normes sociales, à respecter les droits des femmes et à s'engager dans la gestion de foyer.

Pour faire disparaître les masculinités hégémoniques, il est nécessaire de travailler à déconstruire toutes les représentations véhiculées par cette conception écrasante de la masculinité, et en même temps il est nécessaire de rebâtir de nouvelles manières d'être homme.



Les nouvelles masculinités ou les masculinités égalitaires apparaissent comme une réponse aux masculinités hégémoniques. Dans son ouvrage phare sur les masculinités⁵, Raewyn Connell développe le concept de « nouvelle masculinité ». Cette nouvelle masculinité met l'accent sur la nécessité d'une compréhension plus inclusive, diverse et adaptable de ce que signifie être un homme dans la société contemporaine.

5. R. Connell, *Masculinités : enjeux sociaux d'une hégémonie*, [1995] Nvl Trad 2022, Paris, Amsterdam.

Les principaux aspects de la nouvelle masculinité, tels qu'indiqués par Connell, incluent :

- **L'acceptation de la diversité** : La nouvelle masculinité reconnaît que les hommes ne forment pas un groupe homogène. Elle admet l'existence de différences culturelles, sociales et individuelles qui façonnent les expériences et les expressions de la masculinité. Cette approche encourage les hommes à embrasser leurs propres formes uniques de masculinité, plutôt que de se conformer à un idéal rigide et stéréotypé.
- **S'attaquer aux structures de pouvoir** : cette nouvelle masculinité propose un engagement des hommes dans la remise en question et la déconstruction des structures patriarcales qui perpétuent des normes de genre nuisibles. Elle encourage les hommes à soutenir l'égalité des genres et à promouvoir la justice sociale de manière active, autant politiquement que dans leurs comportements quotidiens.
- **Repenser les critères de réussite** : Il s'agit de remettre en question les marqueurs traditionnels de l'accomplissement pour les hommes, tels que la réussite financière ou encore l'accès à des postes de pouvoir. La nouvelle masculinité promeut une définition plus large de la réussite qui inclut l'intelligence émotionnelle, le développement de relations et l'épanouissement personnel.

• **L'approche intersectionnelle** : L'approche de Connell reconnaît l'intersectionnalité du genre avec d'autres catégories sociales telles que la race, la classe et l'orientation sexuelle. Cela signifie que la nouvelle masculinité prend en compte les expériences différentes des hommes issus de milieux divers et vise à aborder leurs défis spécifiques.

• **Adaptabilité et changement** : Le concept de nouvelle masculinité met en avant l'importance de l'adaptabilité et du changement. Elle encourage les hommes à faire évoluer leurs rôles de genre à mesure que la société change, sans se sentir menacés par une perte de pouvoir ou d'identité.

• **La prise en charge des tâches de soin** : les tâches de soin ou de sollicitude (care) englobent, pour la psychologue américaine Carol Gilligan⁶ l'ensemble du travail de soin actif (aux enfants, aux personnes âgées), mais aussi le maintien de relations bienveillantes, empathiques, et de soutien moral que les femmes effectuent chaque jour gratuitement. Les nouvelles masculinités proposent que les hommes prennent une part équitable de ce travail invisible.

6. C. Gilligan, In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development Auteur, New York, Harvard University Press, 1982.

Les hommes en tant qu'alliés...

Les inégalités de genre sont un problème social qui touche les femmes et les hommes. Pour contribuer à l'égalité, il ne suffit pas que les hommes s'impliquent dans des activités visant l'émancipation des femmes. Il est nécessaire de développer d'autres manières « d'être homme ».

Un tel engagement doit passer par une remise en cause personnelle de sa position de dominant. Cela commence par admettre qu'en tant qu'homme, on fait partie du problème et qu'il faut changer son

comportement pour limiter sa participation aux systèmes d'oppression : s'informer sur les inégalités, écouter la parole des femmes, ne pas minimiser le sexisme et les violences faites aux femmes et aux minorités de genre, contribuer au travail domestique et aux soins des enfants sans contrepartie, encourager les filles à s'affirmer, éduquer les garçons pour qu'ils considèrent les filles et les femmes comme des égales, refuser de soutenir un agresseur ou participer aux blagues sexistes...

La non-mixité :

UNE MÉTHODE POUR PASSER DU RÉCIT DE SOI À L'ACTION COLLECTIVE

1. Le Concept de non-mixité : définition et origine du concept

La non-mixité désigne la création d'espaces réservés aux personnes d'un même genre. Cela permet le partage de vécus, d'expériences communes et de sentiments en lien avec leurs situations, dans un cadre serein et sécurisant.

La pratique de la non-mixité s'illustre particulièrement au sein des groupes de conscience ("consciousness raising groups" aux Etats Unis). Ce terme désigne des groupes restreints réservés aux femmes, qui se réunissaient dans des lieux privés de manière informelle. Lors de ces rencontres, les femmes sont invitées à prendre la parole et à s'exprimer sur leurs expériences personnelles (comme l'avortement, le harcèlement de rue, les relations de couple, etc.). Toutes s'expriment à la fois sur leurs récits personnels et sur ce que les récits des autres femmes leur inspirent. La méthodologie centrale des groupes de parole non mixte est de «dire sa vérité». Les femmes partagent leurs expériences, tandis que d'autres écoutent sans jugement ni proposition de solutions. L'accent est mis sur la création d'un espace où les femmes peuvent articuler leurs sentiments et leurs expériences, ce qui leur permet de reconnaître que leurs luttes personnelles sont en réalité partagées par de nombreuses autres.

Kathie Sarachild parle de son expérience au sein des groupes de conscience en ces termes : « Nous partons du principe que [...] nos sentiments ont une dimension politique. [...] Dans notre groupe, partageons nos sentiments et mettons-les en commun. Abandonnons-nous à eux et voyons où ils nous mènent. [...] Nos sentiments nous guideront vers notre théorie, notre théorie vers l'action [...] ».¹

La non-mixité permet ainsi de libérer la parole : elle participe à créer un espace dans lequel les personnes se sentent en sécurité, et peuvent s'exprimer sans crainte d'être jugées, ou de voir leurs expériences niées ou dévaluées.

Ces espaces non-mixtes sont plus souvent proposés aux personnes discriminées, comme les femmes. Mais depuis quelques années, quelques organisations membres de Former pour Transformer organisent également des rencontres en non-mixité pour les hommes, afin de les accompagner à déconstruire les normes sociales qui les enferment dans une masculinité hégémonique.

1. K. Sarachild « A program for Feminist 'Consciousness Raising' dans A. Koedt et S. Firestone (ed). Notes from the second year : women's liberation, New York, 1970, p.78.



2. La non-mixité pour passer à l'action collective

Dans les années 1970 en France, le MLF² s'empare de cette méthodologie de partage d'expériences pour en faire en espace privilégié pour le passage à l'action. L'action politique est alors possible selon de nouvelles modalités : elle n'est plus légitime parce qu'elle s'appuie sur un présupposé théorique, mais parce qu'elle part de

l'expérience personnelle des femmes, mise en commun dans les groupes de parole. L'expérience personnelle devient une expérience collective, et l'expérience collective est ce qui rend possible l'action collective.

2. Mouvement de Libération des Femmes.

3. La mixité : concept et importance

La compréhension approfondie des masculinités requiert une réflexion sur les concepts de mixité et de non-mixité, qui ouvrent des espaces de dialogue et de remise en question des normes traditionnelles de genre.

La mixité se réfère à l'inclusion de personnes de différents genres dans un même espace. Elle offre une plateforme

où les expériences masculines peuvent être partagées, discutées et remises en question en collaboration avec d'autres genres. La mixité permet la diversité des perspectives, favorise l'apprentissage mutuel et contribue à la déconstruction des stéréotypes liés aux masculinités.







REPÈRES
pour agir

Présentation

OBSERVER ET DIAGNOSTIQUER



- Fiche outil n°1 **La cartographie sociale**

La cartographie sociale est un outil dynamique et simple à utiliser en groupe lors d'une première étape d'empowerment pour une prise de conscience des relations de pouvoir.



- Fiche outil n°2 **L'arbre du pouvoir d'agir**

L'arbre du pouvoir d'agir est un outil qui permet de mettre en cohérence stratégie de l'organisation et pratiques. Cet outil est très utile lors du diagnostic d'une organisation visant à mettre en valeur sa contribution au processus d'empowerment.



- Fiche outil n°3 **Le violentomètre**

Le violentomètre est un outil pour mesurer le degré de violences auxquelles sont confrontées les femmes qui peut être utilisé à une étape d'analyse, de prévention ou encore pour commencer à envisager des actions pour lutter contre ces violences.



- Fiche outil n°4 **L'arbre de la famille heureuse**

L'arbre de la famille heureuse est un outil issu de la méthodologie GALS (Gender Action Learning System), qui permet d'analyser les inégalités dans le travail et les dépenses d'un foyer, afin de proposer des pistes pour équilibrer les contributions et décisions au sein de la famille.

PRÉPARER



- Fiche outil n°5 **Déroulé pédagogique**

Le déroulé pédagogique est un moyen de formaliser le cadre et le contenu d'une formation en vue de renforcer le pouvoir d'agir des participant.e.s tout en gardant, pour le/la facilitateur-trice, une liberté d'adaptation ou de modification.



• Fiche posture n°6 **Faciliter des espaces non-mixte avec des hommes**

Afin de créer les conditions adéquates pour réfléchir avec les hommes sur les masculinités, travailler sa posture est essentiel et quelques bonnes pratiques peuvent être mises en place pour créer une relation de proximité avec les hommes accompagnés.

ANIMER ET FACILITER



• Fiche outil n°7 **Vous avez dit genre ?**

Trois outils originaux qui amènent à découvrir comment animer des ateliers autour du concept du Genre et qui apprennent à différencier les caractéristiques biologiques, liées au sexe, des représentations sociales issues de constructions idéologiques.



• Fiche outil n°8 **La balance des tâches genrées**

La balance est un outil qui permet de mettre en évidence les inégalités de genre au moyen d'un tableau recensant différentes activités de la vie personnelle, publique et professionnelle.



• Fiche outil n°9 **Analyse critique des violences basées sur le genre**

Cet outil de discussion permet de simplifier un début de formation ou d'atelier sur les violences basées sur le genre. A partir de la lecture de phrases du quotidien, les participant.e.s vont analyser les situations de violence.



• Fiche outil n°10 **Les cercles de parole entre hommes**

Deux exemples d'outils qui vous permettront de vous lancer dans l'animation de cercles de paroles entre hommes, afin de discuter des représentations des masculinités et de sensibiliser les hommes aux stéréotypes et inégalités de genre.



- **Fiche outil n°11 Les nappes tournantes de l'agir**
Les nappes tournantes de l'agir permettent, en peu de temps, de rassembler des participant.e.s pour proposer des idées d'actions contribuant au développement du pouvoir d'agir.



- **Fiche outil n°12 Les mythes de l'amour romantique**
L'amour romantique s'immisce dans les chansons, proverbes, blagues, de notre quotidien, mais véhicule souvent des stéréotypes de genre, ainsi que des situations d'oppression et de violence. Cet atelier permet de décortiquer la face cachée de l'amour romantique et de réfléchir à des formes d'amour plus saines.

ÉVALUER

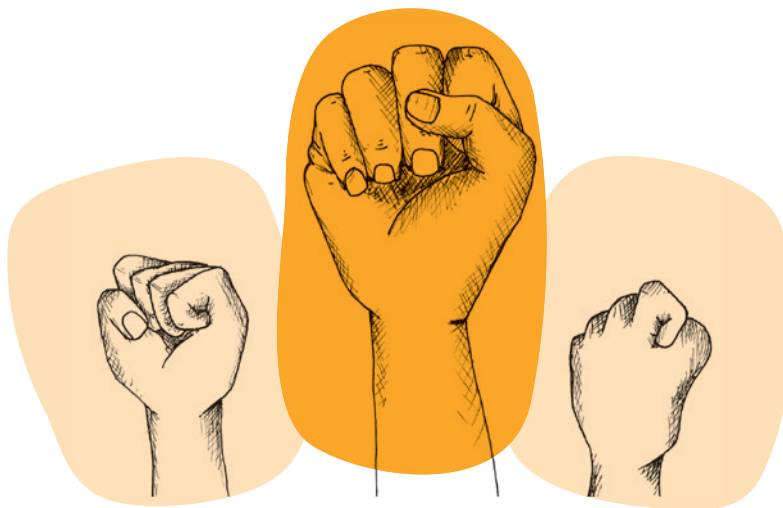


- **Fiche outil n°13 La grille de l'empowerment**
Pour mesurer les avancées ou les résultats d'actions de formations s'inscrivant dans un processus d'empowerment, la grille de l'empowerment permet de découvrir un exemple d'application.



- **Fiche outil n°14 L'estimomètre**
L'estimomètre (ou l'échelle de la confiance) est un outil qui permet d'auto-évaluer ses propres capacités selon les trois axes de l'estime de soi (la confiance en soi, le rapport aux autres ainsi que le rapport à l'action et la prise de décision).

La cartographie sociale



Objectifs

L'objectif est d'amener les participant.e.s à faire le diagnostic des situations de pouvoir dans des espaces de leurs quartiers ou villages et de mettre à jour les détenteurs de ce pouvoir.

Cet outil permet aux participant.e.s d'exprimer leur vision d'un territoire et des situations de pouvoir qu'ils/elles identifient, en partant de ce que chacun.e pense, connaît ou ressent.

Le but ? Faire un premier pas vers l'empowerment face à une répartition du pouvoir souvent loin d'être égalitaire grâce à une analyse du contexte social dans sa propre aire de vie.

Description du contenu

Mobilisez votre imagination, vous êtes en début de séminaire et vous vous interrogez sur la manière avec laquelle aborder la notion d'empowerment. Soudain, une idée vous vient... « *Et si l'on testait ensemble la cartographie sociale ?* »

Petit rappel : Qu'est-ce que la cartographie sociale ?

Il s'agit d'un outil très simple qui consiste à traduire sur un support papier une représentation subjective, en l'occurrence la présence des hommes et des femmes dans un espace (quartier, ville, etc.).

Cet outil convient parfaitement à tous types de publics. En effet, il suffit de disposer de quelques feuilles de papier blanc, de crayons ou de feutres et c'est parti !



1 à 2h

Utilisation pratique

Lançons-nous dans l'animation !

Pour commencer, proposez aux participant.e.s de se rassembler sous forme de petits groupes de 3 voire 4 personnes. L'idéal serait qu'ils/elles s'associent selon leurs lieux d'habitation. L'objectif, rappelons-le, consiste à réfléchir aux rapports de pouvoir au sein de son propre quartier.

Une fois les petits groupes installés, distribuez-leur une grande feuille A3 et des crayons ou feutres puis annoncez les consignes :

> **Dans un premier temps**, en 20 minutes, à l'aide du matériel devant vous, tentez de représenter votre quartier ou village en le dessinant schématiquement : cela signifie symboliser les principaux lieux quotidiens (maison, écoles, boutiques, lieux de culte, lieux de travail, lieux de soins...).

> Puis, **dans un second temps**, en 10 minutes, vous allez positionner -dans ce nouvel espace dessiné- les emplacements où se situent les femmes et les hommes : choisissez une couleur pour les hommes et une autre pour les femmes, colorez les espaces dans lesquels les uns et les unes se trouvent en majorité.
- *N'oubliez pas que vous êtes en groupe donc l'idéal serait de tenir compte de vos différents vécus pour construire cette représentation dessinée.*

> **Enfin**, en 15 minutes, proposez aux groupes de s'interroger sur les types de relations de pouvoirs existants entre hommes et femmes dans ces lieux quotidiens : qui fait quoi ? qui prend les décisions ? (ex : hommes dirigeants/femmes employées...).

Pour conclure, invitez-les à une restitution collective.

Un.e rapporteur.se par groupe est amen.e à présenter la production du groupe aux autres participant.e.s et facilitateurs-trices qui peuvent poser des questions pour faire préciser les types de relations de pouvoir entre hommes et femmes.

Pour faciliter la restitution, pensez à noter ces précieuses informations dans un tableau sur l'un des murs de la pièce.

Ce tableau peut ainsi recenser :

- > Les lieux indiqués dans lesquels des situations de pouvoir sont en jeu ;
- > Les personnes se trouvant à majorité dans ces lieux ;
- > Les personnes détenant le pouvoir sur les autres dans ces lieux et leur type de pouvoir (moral, économique, social-privilege, etc.).

Exemple de tableau :

LIEU	MAJORITÉ (MASCULINE OU FÉMININE)	DÉTENTEUR-TRICE DU POUVOIR ET TYPE DE POUVOIR

Quel est le mot de la fin ?

Pour synthétiser la mise en valeur de ces rapports de pouvoir, vous pouvez faire le lien avec les 3 dimensions de l'empowerment (cf. *Partie Repères pour Comprendre*).

En effet, les différents dessins des participant.e.s ont favorisé un questionnement sur leur propre situation et ont permis une prise conscience de leur rôle au sein de ces multiples situations de pouvoir.

Au regard de ces relations, il s'agit maintenant d'identifier les types de pouvoir que les participant.e.s peuvent développer en formation pour s'émanciper :

- > Le pouvoir avec ;
- > Le pouvoir de ;
- > Le pouvoir intérieur.

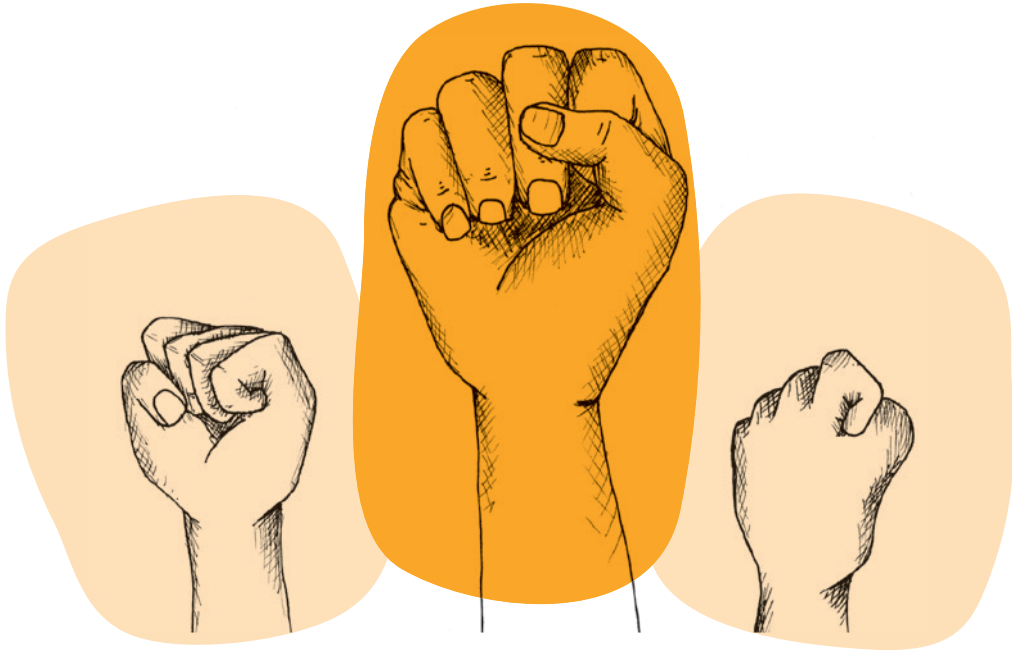


Cet atelier peut être adapté pour analyser d'autres types de rapports de domination.

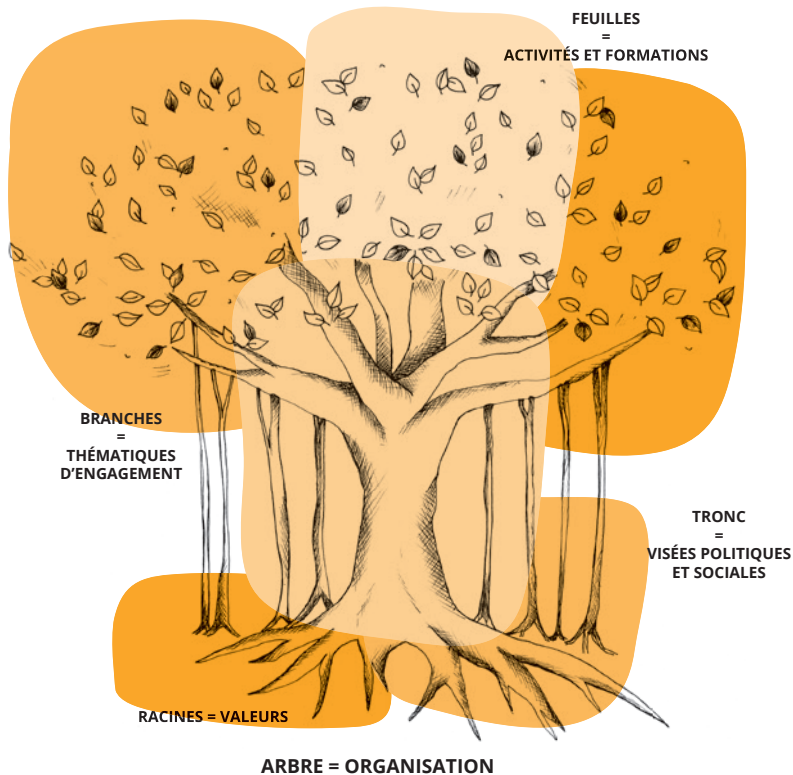
Il suffit d'ajouter d'autres indicateurs dans le tableau tels que la classe sociale, la tranche d'âge, la religion, l'origine culturelle, etc.

Mots clés

EMPOWERMENT
INÉGALITÉS
DIAGNOSTIC



L'arbre du pouvoir d'agir



Objectifs

L'objectif est d'établir un diagnostic de l'organisation voire d'un collectif ou d'un groupe concernant la nature des activités à visée formative (formations, réunions, animations, séminaires, etc.) contribuant à renforcer le pouvoir d'agir.

Le but ? Réaliser un état des lieux des actions dans lesquelles s'engage actuellement l'organisation, valoriser celles qui s'inscrivent dans le cadre de l'empowerment et identifier les activités de formation manquantes ou pouvant être renforcées.

Description du contenu

A travers le symbole de l'arbre, penchez-vous sur l'architecture d'une organisation et identifiez, ainsi, les activités contribuant davantage à renforcer le pouvoir d'agir des populations.

L'arbre permet de prendre conscience des domaines d'activités, des valeurs et des principes politiques qui se retrouvent au cœur des activités engagées.



1 à 2 journées
de formation

Utilisation pratique

Lançons-nous dans l'animation !

> **Pour débiter l'atelier**, dessinez ou projetez au tableau un arbre feuillu à nombreuses racines et branches. Cet arbre symbolisera, lors de l'atelier, l'organisation. Expliquez que les racines représentent les valeurs de l'organisation car elles nourrissent l'arbre et lui permettent de se déployer. Le tronc de l'arbre, quant à lui, représente les visées politiques et les différentes branches correspondraient à chacune des thématiques dans lesquelles s'implique l'organisation comme, par exemple, l'émancipation des femmes. Enfin, les feuilles constituent les différentes actions à visée formative (exemples : le théâtre de rue, un module de formation au leadership, etc.).

> **Dans un premier temps**, amenez les participant.e.s à s'interroger sur les valeurs de l'organisation. Montrez les racines de l'arbre en leur posant les questions suivantes :

- *Selon vous, quelles sont les valeurs centrales enracinées dans les actions et missions de votre organisation ?*
- *Quand vous parlez de la mission de votre organisation à l'extérieur (avec des amis, des voisins), quelles sont les valeurs que vous mentionnez ?*
- *En termes d'évolution, avez-vous vu de nouvelles valeurs émerger ou d'autres valeurs mises de côté ?*

Proposez aux participant.e.s d'écrire, sur des post-it, 4 idées de valeurs propres à l'organisation, puis l'un.e après l'autre, invitez-les à expliciter, à l'oral, leurs réponses. Fixez, ensuite, les post-it des valeurs sur les racines de l'arbre.

> **Dans un second temps**, proposez à l'auditoire de se concentrer sur les visées politiques et sociales de l'organisation. Indiquez le tronc de l'arbre et posez les questions suivantes :

- *Quelles sont les visées politiques et sociales de l'organisation ?*
- *Via ces visées, à quels objectifs et combats l'organisation souhaite participer ou contribuer ?*

Si les participant.e.s le souhaitent, proposez-leur de dire à voix haute les visées politiques qu'ils/elles identifient pour l'organisation. Inscrivez au tableau, au niveau du tronc de l'arbre, leurs différentes propositions.

> **Dans un troisième temps**, embarquez votre auditoire vers les branches de l'arbre qui symbolisent les thématiques des activités développées par l'organisation. Pour ce faire, invitez-les à se répartir par groupe et demandez à chaque groupe de dessiner, sur une feuille A3, autant de branches que de thématiques qu'ils identifient pour l'organisation. Sur chacune des branches, incitez-les à inscrire le nom de la thématique d'activités.

Ensuite, proposez-leur de mettre en commun les résultats par un affichage ouvert de toutes leurs propositions et, ensemble, notez sur les branches de l'arbre du tableau, les thématiques les plus fréquemment identifiées par les groupes.

> **Pour terminer**, à partir de cette identification des thématiques, guidez les participant.e.s vers la définition des activités à visée formative réalisées par l'organisation. Ces activités correspondent donc aux feuilles de l'arbre. Le plus aisé est de distribuer à chaque groupe, précédemment constitué, un document imprimé comprenant les éléments du tableau ci-contre.

THÉMATIQUE	TYPE D'ACTIVITÉ À VISÉE FORMATIVE (RÉUNIONS, ANIMATIONS, SÉMINAIRES...)	PUBLIC (PARTICIPANT.E.S)	FRÉQUENCE
	> 1	> 1	> X JOUR
	> 2	> 2	> X PAR AN
	> 3	> 3	> X PAR AN
	> 1	> 1	> X JOUR
	> 2	> 2	> X PAR AN
	> 3	> 3	> X PAR AN

Pour chaque ligne, l'animateur-trice inscrit dans la colonne « thématique », chacune des thématiques identifiées précédemment par les groupes. Quant aux autres colonnes, les participant.e.s peuvent les remplir suivant leurs idées. La numérotation correspond à la possibilité d'inscrire plusieurs activités pour une même thématique.

Quel est le mot de la fin ?

Une fois ce dernier travail en groupe terminé, proposez aux participant.e.s de partager, avec le reste de l'auditoire, les différentes activités qu'ils ont respectivement identifiées.

Lors de cette mise en commun, inscrivez au niveau des feuilles, sur l'arbre dessiné au tableau, les différentes activités mentionnées. Ainsi, l'arbre symbolique de l'organisation aura été complété des racines jusqu'au feuilles.

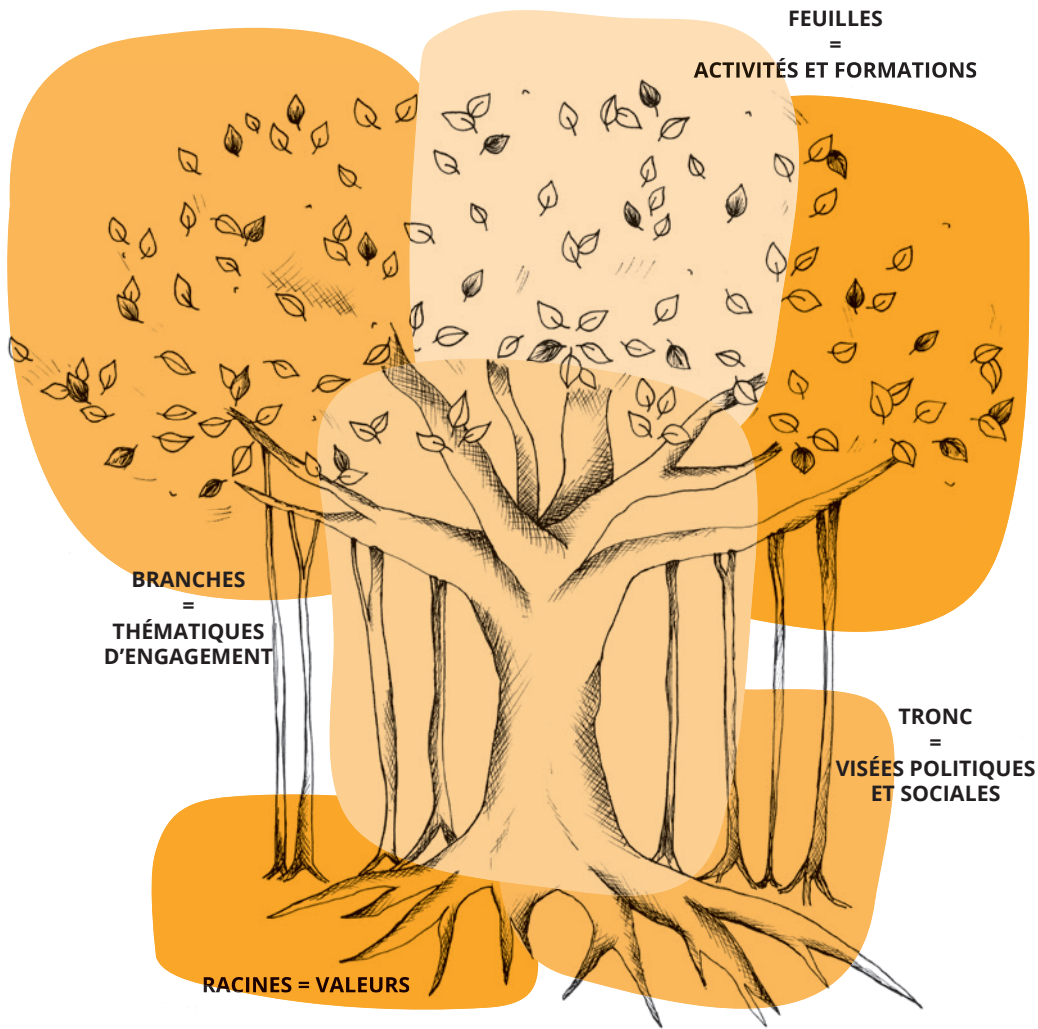
Vous pourrez conclure en reliant oralement tous les éléments qui auront été mis à jour concernant les valeurs, les visées politiques, les thématiques et les activités propres à l'organisation.

L'arbre terminé permet de questionner ce qu'il faudrait renforcer pour atteindre davantage la visée politique de l'organisation.

Si l'on voit que l'une des visées politiques de l'organisation est de renforcer l'empowerment collectif des femmes, mais que peu ou pas d'activités sont proposées pour cela, l'organisation pourrait décider de développer ce volet d'activités.

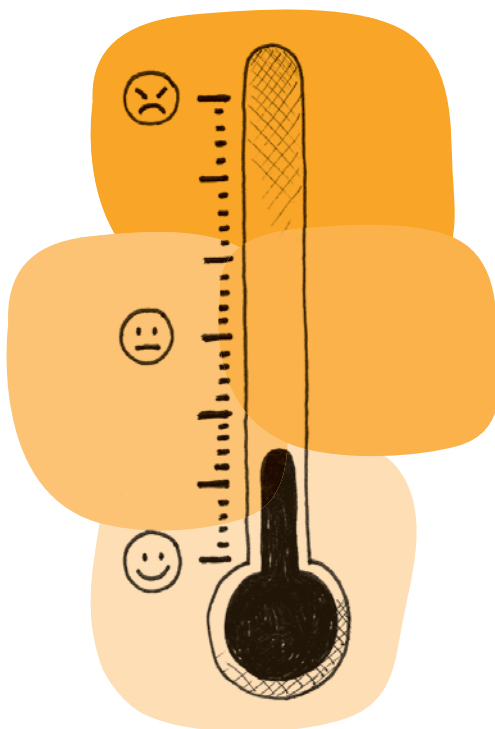
Mots clés

**POUVOIR D'AGIR
DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL
ACTIVITÉS DE FORMATION**





Le violentomètre



Objectifs

Le but est de permettre aux participantes de (re)connaître les types de violences auxquelles elles peuvent être confrontées, et leur proposer d'y répondre collectivement.

Le but ? Cet outil s'adapte à différents publics : il peut servir à comprendre le type de violence auxquelles les femmes sont confrontées, mais aussi à envisager collectivement des moyens de se débarrasser de la violence.

Description du contenu

Le violentomètre est un outil d'auto-évaluation des violences à caractère sexiste et sexuel. Il sert de support de prévention et d'information autour du thème des violences conjugales et intrafamiliales. Il est également possible de s'en servir pour animer des temps de sensibilisation et de formation, comme le fait l'organisation Cenca, au Pérou.



1h à 1h30
pour chaque animation

Utilisation pratique

Lançons-nous dans l'animation !

Deux versions de l'animation existent pour utiliser le violentomètre avec un groupe de 10 à 15 femmes.

L'une s'utilise avec des femmes n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement préalable sur la thématique des violences et permettra d'aborder les différents types de violence auxquelles les femmes peuvent être confrontées et de les sensibiliser sur le fait de développer des relations saines entre femmes et hommes.

L'autre version s'anime avec des femmes ayant déjà bénéficié d'un premier accompagnement sur la thématique des violences, et permettra de classer les violences et de rechercher des actions pour lutter contre ces violences.

> **Pour chaque animation, imprimez un violentomètre à afficher et plusieurs violentomètres à distribuer aux participantes, comme proposé en annexe.**

PREMIÈRE VERSION

> **En amont de l'atelier**, préparez des feuilles sur lesquelles figurent des cas de violence, ou une description brève d'une situation conflictuelle, voire violente.

Quelques exemples pour vous inspirer, à adapter en fonction de votre contexte :

- *Votre conjoint hausse le ton quand il s'agace. Il profère souvent des insultes.*
- *Votre mari gère l'argent du foyer, il ne vous laisse pas toujours assez d'argent pour prendre le bus.*
- *Votre compagnon vous a giflé lors d'une dispute, mais depuis il s'est excusé.*

Indiquez sur certains papiers des situations positives.

Par exemple :

- *Vous vous sentez capable de parler de tout avec votre conjoint.*
- *Votre mari a confiance en vous.*

> **Au démarrage de l'atelier**, toute les feuilles sont pliées, de sorte qu'on ne puisse pas lire leur contenu, et disposées dans une boîte ouverte.

Chaque participante se voit alors distribuer un exemplaire imprimé du violentomètre, comme proposé en annexe.

> Les femmes sont invitées à **piocher un papier, et à lire à haute voix la situation qui figure sur leur feuille**. Vous leur demandez alors de faire correspondre la situation décrite sur leur feuille avec la case du violentomètre correspondante.

Exemple : « Votre conjoint hausse le ton quand il s'agace. Il profère souvent des insultes » peut être rapproché du niveau 16 et 17.

La participante explique pourquoi elle a choisi de classer de la sorte la situation qu'elle avait piochée.

> Le reste du groupe est amené à **commenter la proposition faite par la première participante**. Le groupe construit ensemble la décision finale.

> Lorsque tous les papiers ont été piochés, listez à nouveau les situations conflictuelles ou violentes, qui apparaissent en orange et rouge sur le violentomètre. Vous pouvez alors **informer les participantes des dispositifs légaux, sociaux et psychologiques** qui existent pour les soutenir, si elles sont confrontées à certaines de ces violences.

> **Avant de clore l'atelier**, il est intéressant de lister à nouveau les situations positives qui ont été piochées par les participantes. Vous pouvez alors insister sur l'importance de construire une relation saine, sans violence, au sein d'un couple.

DEUXIÈME VERSION

Cette 2^{ème} manière d'animer le violentomètre comporte **4 étapes** :

1. IDENTIFIER LES VIOLENCES

Formez deux groupes. Chaque groupe est invité à lister ce qui, selon elles, constitue une violence (ne pas avoir accès à de l'argent, les coups, les cris...). En groupe, les femmes énumèrent ces différentes formes de violence, et les écrivent sur des feuilles.

2. HIÉRARCHISER LES VIOLENCES

Une fois tous les types de violence identifiés, les participantes, toujours en groupes, sont invitées à les classer.

Exemple : de la plus impactante dans le développement du processus d'empowerment, à la violence la plus ordinaire, en fonction de l'âge auquel les femmes rencontrent ces violences (de la naissance à l'âge adulte)...

L'objectif de ce temps est de permettre à chaque groupe de hiérarchiser, selon leurs propres représentations, les violences qu'elles subissent. Au fur et à mesure, elles disposent les feuilles sur le sol, de sorte que les deux violentomètres, que les deux groupes constituent, soient côte à côte.

3. COMPARER LES VIOLENCES

Invitez chaque groupe à expliquer son système de classement. Les femmes prennent la parole pour expliquer la progression de leur violentomètre. Chaque groupe peut interroger l'autre groupe sur la manière dont il a organisé ses idées, les représentations et les impacts que sous-tendent ces formes de violence.

4. RÉPONDRE AUX VIOLENCES

Une fois les types de violence identifiés et classés, demandez à chaque groupe de partager les actions qu'ils mettent en place ou qu'ils pensent pouvoir mettre en place pour combattre ces violences !

Quel est le mot de la fin ?

Une fois les animations terminées, vous pouvez informer les femmes des dispositifs légaux, sociaux et psychologiques à leur disposition pour les soutenir.

Si vous avez des personnes ressources dans votre équipe (avocat.e, psychologue, etc...), un suivi

individuel peut être proposé aux femmes suite à cet atelier collectif.

Si vous n'avez pas de personnes ressources en interne, n'hésitez pas à orienter les femmes vers des structures adaptées pour les guider dans ce processus.



Petit rappel théorique

Pour aller plus loin, vous pouvez vous référer à l'encart « Quid des violences de genre ? » (cf. Repères pour Comprendre)

Mots clés

VIOLENCES
STÉRÉOTYPES DE GENRE
EMPOWERMENT

PROFITE

Ta relation est saine
quand il...

1 Respecte tes décisions et tes goûts

2 Accepte tes ami-e-s et ta famille

3 A confiance en toi

4 Est content quand tu te sens épanouie

5 S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble

VIGILANCE, DIS STOP !

Il y a violence
quand il...

6 T'ignore quand il est en colère

7 Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose

8 Rabaisse tes opinions et tes projets

9 Se moque de toi en public

10 Te manipule

11 Est jaloux en permanence

12 Contrôle tes sorties, habits, maquillage

13 Fouille tes textos, mails, applis

14 Insiste pour que tu envoies des photos intimes

15 T'isole de ta famille et de tes ami-e-s

PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE !

Tu es en danger
quand il...

16 Te traite de folle quand tu lui fais des reproches

17 "Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît

18 Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe

19 Menace de se suicider à cause de toi

20 Te touche les parties intimes sans ton consentement

21 Menace de diffuser des photos intimes de toi

22 T'oblige à regarder des films pornos

23 T'oblige à avoir des relations sexuelles

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24



L'arbre de la famille heureuse



Objectifs

L'objectif est de permettre aux participant.e.s d'identifier les inégalités liées au genre et à l'âge dans le travail rémunéré et ménager, et dans les dépenses du ménage. Cela permet ensuite d'identifier les changements nécessaires pour atteindre un équilibre, afin que l'arbre de la famille « pousse droit », soit durable et prospère, c'est à dire que les relations au sein de la famille soient plus équilibrées et respectueuses.

Cet outil est aussi un moyen d'impliquer les hommes dans les tâches ménagères et les activités de soin, dans la perspective d'une meilleure répartition des tâches au sein du ménage, et d'impliquer les femmes dans les prises de décisions du foyer.

Description du contenu

L'arbre de la famille heureuse est un outil à réaliser en mixité. Durant les 40 premières minutes, les participant.e.s, conformant un ménage, dessinent sur une feuille un arbre qui représente leur contribution au sein du ménage. L'outil s'appuie sur l'analyse individuelle des participant.e.s de leur propre réalité, et vise à produire une quantification des déséquilibres, par les participant.e.s eux/elles-mêmes, en vue de les convaincre d'agir sur ces déséquilibres.



environ 2 heures

Utilisation pratique

> **Pour débiter l'atelier**, les participant.e.s se répartissent par familles (époux, épouse, enfants, etc...). Rappelez bien que l'exercice est confidentiel, mais que les personnes qui le souhaitent peuvent partager des exemples au fur et à mesure de l'atelier.

Distribuez une feuille à chaque groupe, suffisamment grande pour que ses membres puissent dessiner leur arbre familial, ainsi que des feutres de 4 couleurs différentes : rouge, vert, noir, bleu.

ÉTAPE 1 - LE TRONC : QUI FAIT PARTIE DU FOYER ? 10 minutes

Chaque famille trace deux lignes au milieu de la feuille, pour représenter le tronc de l'arbre.
Dessiner ensuite chaque personne du foyer à l'intérieur du tronc.

- > Les femmes qui travaillent doivent être dessinées sur le côté gauche du tronc, en rouge.
- > Les hommes qui travaillent vont sur le côté droit, en vert.
- > Les personnes à charge sont dessinées au milieu du tronc, dans la couleur qui correspond à leur sexe.



ÉTAPE 2 - LES RACINES : QUI CONTRIBUE À QUEL TRAVAIL ? 10 minutes

Invitez les participant.e.s à dessiner 5 racines :

- deux racines pour les femmes à gauche,
- deux racines pour les hommes à droite,
- la racine centrale est dédiée aux activités communes.

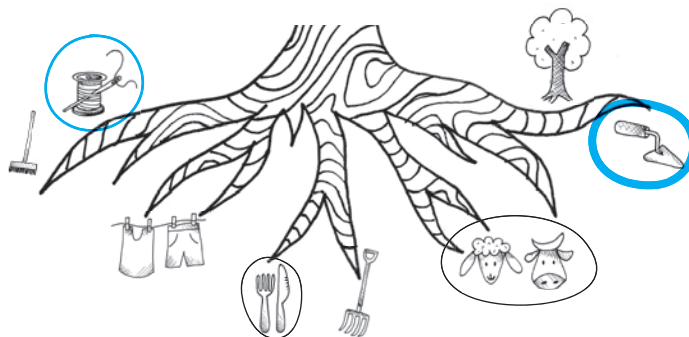
Sur la racine extérieure de chaque côté, demandez aux participant.e.s de dessiner par des symboles les activités que les personnes de ce sexe réalisent seules pour dégager un revenu. Il est possible de distinguer les adultes, les enfants, les personnes âgées, etc...

Entourer en noir celles qui prennent le plus de temps, comme une situation qu'on voudrait peut-être changer.

Entourer en bleu celles qui rapportent le plus de revenus, dont l'épaisseur indique le montant relatif du revenu.

Sur les racines intérieures, représenter les activités que les personnes de chaque sexe accomplissent seules au bénéfice de la famille, par exemple les tâches ménagères. Entourer en noir les activités qui prennent le plus du temps.

Sur la racine centrale, représenter les activités que font les femmes et les hommes, ensemble, qui génèrent un revenu, en mettant le dessin du côté du sexe qui en fait le plus.



ÉTAPE 3 - LES BRANCHES : QUI OBTIENT QUEL FRUIT ?

10 minutes

Demandez à chaque famille de dessiner cinq branches correspondant à chaque racine : aux femmes, aux hommes et au tronc central pour les dépenses communes du ménage.

Sur la branche extérieure de chaque côté, dessiner des symboles des dépenses que chaque sexe effectue pour lui/elle seul.e. Entourer en noir les dépenses personnelles les plus importantes.

Sur les branches intérieures, dessiner les dépenses du ménage payées par une seule personne. Entourer en noir les dépenses les plus importantes.

Enfin, dans la branche du milieu, dessiner les dépenses communes, en plaçant le symbole du côté du sexe qui dépense le plus. Entourer en noir les dépenses les plus importantes.



ÉTAPE 4 - QU'EST-CE QUI FAIT POUSSER L'ARBRE ?

10 minutes

Sur leurs côtés respectifs du tronc, dessiner les biens que possèdent les femmes et les hommes.

Par exemple :

- À qui appartient la terre ? le bétail ? la maison ?

- Est-ce qu'une seule personne prend les décisions globales ?

- Est-ce que le couple prend toujours les décisions ensemble ?

Indiquer ensuite les types de décisions que prennent les femmes et les hommes.

Par exemple :

- Quelles décisions sont prises uniquement par les femmes ? par les hommes ? conjointement ?

Invitez les participant-es à observer l'arbre et analyser ensemble la situation :

- Est-ce que les activités sont équilibrées ?

- Est-ce que l'un des sexes effectue plus de travail ?

- Est-ce que l'un des sexes possède plus de biens ?

ÉTAPE 5 - ACTION : QUE VOULONS-NOUS CHANGER ?

30 minutes

Demandez aux participant.e.s d'entourer avec une nouvelle couleur les choses qu'ils/elles aiment et qui aident l'arbre à s'équilibrer. Ces choses n'ont pas besoin de changer.

- Quelles dépenses pourraient être réduites ?

- Quels biens devraient être partagés ?

Par la suite, demandez aux personnes de réfléchir à comment améliorer l'équilibre de l'arbre :

- Quelles tâches devraient être accomplies conjointement ?

Après réflexion, proposez-leur d'identifier 5 engagements d'actions pour équilibrer l'arbre. Les participant.e.s peuvent noter ces engagements sur une feuille à part, qu'ils-elles emmèneront à la maison.

En conclusion, les participant.e.s peuvent partager en plénière leurs engagements et s'inspirer mutuellement.

Quel est le mot de la fin ?

Les femmes sont souvent confrontées au travail domestique non rémunéré et au manque de contrôle sur les revenus. Cette situation entrave leur capacité à développer leur pouvoir d'agir, que ce soit pour leur propre bien-être ou pour le bien-être de leur foyer.

Changer les comportements, mieux partager la charge de travail, les décisions et les biens au sein du ménage, peut améliorer significativement la qualité de vie de tous les membres du foyer.

Quelques bonnes pratiques

Assurez-vous que toutes les personnes du foyer participent et que les opinions discriminatoires ne dominent pas. Identifiez qui sont les personnes qui soutiennent les changements et demandez-leur de s'exprimer. Plus les participant.e.s qui soutiennent le changement s'expriment et défendent leurs points de vue face aux autres, plus le changement sera fort en votre absence.

En tant que facilitateur.trice, essayez de parler en dernier pour clarifier ou remettre en question des contradictions, ou simplement soulever des constats observés.

Petit rappel théorique



Cet outil est issu de la méthodologie GALS (Gender Action Learning System).

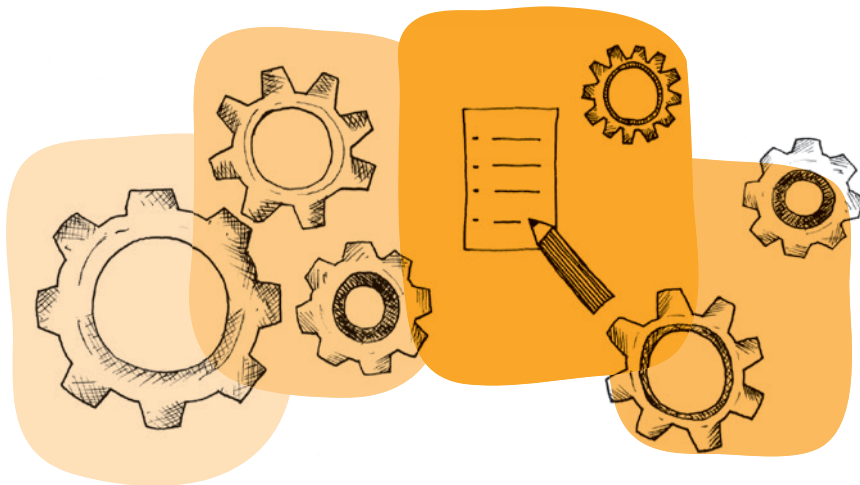
Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le manuel GALS d'Oxfam Novib, en anglais:

https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115_Practical%20guide%20GALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf

Mots clés

FAMILLE
DIVISION SEXUELLE DE TRAVAIL
RÉPARTITION DES RESSOURCES

Le déroulé pédagogique focus empowerment



🎯 Objectifs

Le déroulé pédagogique a pour but de formaliser, grâce à un support écrit, les objectifs visés par votre formation et d'identifier, notamment, ceux contribuant à renforcer le pouvoir d'agir.

Il permet également d'inscrire, dans un cadre préétabli, les différents contenus à traiter lors du module de formation. Le déroulé sera aussi un bon tableau de bord pour animer la formation.

📄 Description du contenu

Le déroulé pédagogique va vous permettre de **donner un cadre à vos formations afin de les tourner vers des objectifs d'empowerment**.

Vous allez, ainsi, réfléchir aux visées de chaque module de formation et aux différentes techniques d'animation pour transmettre les contenus.

Le déroulé pédagogique est un outil qui facilitera vos capacités à travailler en collectif pour construire une formation.

Il présente aussi l'avantage de constituer un support d'amélioration en continu des modules de formation, en apportant de potentiels ajustements, séquence par séquence, après chaque expérimentation.



1/2 journée
de formation

Utilisation pratique

En amont de la formation, remplissez ce support de déroulé, au minimum, un mois avant le déroulement de la session afin de le peaufiner et de le détailler progressivement.

Lors de la session de formation, imprimez ce support pour que vous puissiez vous appuyer directement sur cette trame.

En aval de la formation, n'hésitez pas à inscrire, pour mémoire, les éléments nécessitant d'être retravaillés en vue d'une prochaine animation de cette même formation.

Tableau de déroulé pédagogique

Le déroulé pédagogique est un support pour les formateurs-trices.

Il doit être rempli **avant la formation** car c'est un document qui permet de préciser la destination (les objectifs) et les chemins pour y arriver (thèmes et animations). Il pourra servir à améliorer en continu la formation.

DÉFINITION DU CADRE DE LA FORMATION	
LE NOM DE LA FORMATION	Indiquez le nom choisi pour la formation
OBJECTIF GLOBAL	Déterminez les objectifs finaux de la formation qui ont un impact global sur le pouvoir d'agir des participant.e.s. <i>Exemples : développer, réussir, etc.</i>
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	Explicitez les objectifs pédagogiques en lien avec la thématique d'empowerment de la session de formation. <i>Exemples : construire, créer, contribuer à...</i>
COMPÉTENCES ATTENDUES	Détaillez les compétences à acquérir par les participant.e.s qui sont visées pour cette formation. <i>Exemples : savoir, savoir-faire, savoir-être</i>
NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S	Indiquez le nombre de participant.e.s allant être présent.e.s lors de la formation
PROFILS DES PARTICIPANT.E.S	Précisez les éléments dont vous disposez concernant les profils des participant.e.s et leurs attentes de la formation. <i>Exemples : métiers, tranche d'âge, sexe, expériences</i>
FACILITATEURS-TRICES	Inscrivez le nom des facilitateurs et facilitatrices

Vous pouvez ajouter une colonne « commentaires/ observations » à remplir pendant ou après la formation pour vous souvenir des éléments à garder ou modifier.

SUJET DE LA SÉQUENCE	HORAIRES	MESSAGES IMPORTANTS À FAIRE PASSER	MÉTHODES D'ANIMATION ET OUTILS	FACILITATEUR-TRICE(S)	MATÉRIEL/ SUPPORTS NÉCESSAIRES
Titre du sujet de chaque séquence	Heure de démarrage et de fin de chaque séquence	Quels messages ou contenus clés souhaitez-vous expliquer aux participant.e.s ?	Comment allez-vous aborder cette séquence ? Quelle est votre technique pour animer ? (Ex : <i>débats, groupes de discussion, théorie, explication, questions-réponses, atelier...</i>)	Nom de la personne facilitant chaque séquence	Ce dont vous avez besoin pour assurer la formation.
1 ^{ÈRE} SÉQUENCE					
2 ND SÉQUENCE					

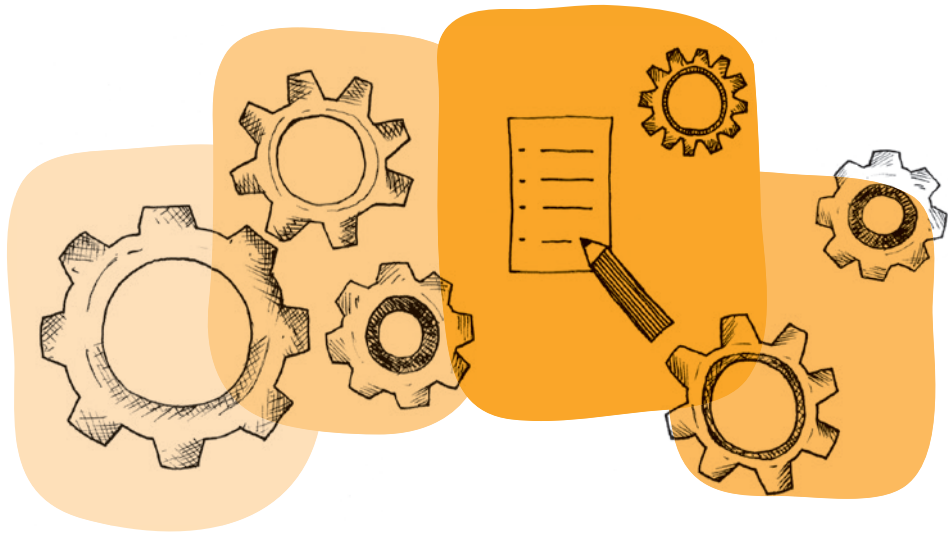
Le déroulé pédagogique permet de **regrouper les séquences pédagogiques dans un seul document** afin d'**imaginer une progressivité dans l'acquisition des savoirs et des moyens** dans le cadre d'une perspective de renforcement du pouvoir d'agir.

Disposant d'un cadre, les formateurs-trices disposeront de **plus de temps pour se consacrer au contenu des formations et veiller ainsi à ce que les objectifs et compétences visent le renforcement du pouvoir d'agir.**

Cela signifie par exemple de privilégier des séquences, composées d'exercices et de savoirs, tournées vers le renforcement de pouvoir d'agir individuel, dans un premier temps, et de poursuivre avec des séquences allant vers un renforcement du pouvoir collectif.

Mots clés

PÉDAGOGIE
OBJECTIFS
MÉTHODES D'ANIMATION



Faciliter des espaces non-mixte avec des hommes



Objectifs

L'objectif de cette fiche est de créer les conditions adéquates pour réfléchir avec les hommes sur leurs masculinités et construire des masculinités égalitaires.

Le but ? Impliquer les hommes dans un projet d'empowerment des femmes permet aux femmes de recevoir le soutien de leur entourage (mari, père, frère, fils, voisins...), de ne pas être bloquées par leurs pairs masculins, et favorise leur processus d'émancipation.

Description du contenu

En tant qu'animateur ou formateur, il est important de travailler sa posture pour faciliter les processus de déconstruction des masculinités traditionnelles et promouvoir l'exercice d'un comportement équitable entre hommes et femmes. Découvrez quelques conseils pratiques pour évoluer vers une posture de facilitateur et préparer la prise en main des outils présentés dans ce recueil.



1/2 journée
de formation

Quelques bonnes pratiques

Voici quelques bonnes pratiques pour travailler les masculinités égalitaires dans des espaces avec des hommes.

LA NON-MIXITÉ

Dans un premier temps, il est primordial de **travailler en non-mixité**, c'est-à-dire de réunir un groupe composé uniquement d'hommes. Il est préférable que l'animateur soit aussi un homme. Si des femmes sont présentes, les hommes pourraient ne pas s'exprimer naturellement et limiter leur participation. Il est aussi préférable que le facilitateur soit issu de la communauté, car il est toujours plus facile de parler à ses pairs.

PROPOSER AUTRE CHOSE QU'UNE FORMATION

Pour que les hommes aient envie de participer, vous pouvez leur **proposer une activité qu'ils apprécient ou qu'ils ont l'habitude de faire** : pratiquer du sport ensemble, organiser un tournoi de foot inter-quartiers, se retrouver dans un café pour parler de politique, etc... Cette activité peut permettre de les réunir et est un prétexte pour commencer à parler de la réalité que vivent ces hommes, mais aussi des femmes de leur entourage.

SE RÉUNIR AU BON ENDROIT

Il est préférable que le lieu de réunion ne soit pas identifié comme un lieu dédié aux femmes et à leur émancipation. **Un lieu accessible et quotidien pour les hommes** représente un frein en moins pour commencer le processus de réflexion collective avec les hommes.

INSTAURER LA CONFIANCE

La clé de la posture du facilitateur est d'instaurer un climat de confiance :

- Entre les participants
- Entre le facilitateur et les participants

Pour que les participants apprennent à se connaître et commencent à échanger, vous pouvez **proposer des animations ludiques**.

Par exemple : une discussion informelle pour instaurer un climat convivial en début de session, des brise-glace ou jeux d'interconnaissance, un travail en petits groupes pour favoriser la prise de parole de tous, etc...

Le facilitateur aussi doit créer un lien de confiance avec les participants. Il pourra rappeler en début de séance **le principe de confidentialité** et inviter tous les participants à ce que les échanges ne soient pas répétés à l'extérieur. Les hommes pourront ainsi parler librement des problèmes qu'ils rencontrent au quotidien, en tant qu'hommes, autour des masculinités.

CRÉER UNE RELATION D'HORIZONTALITÉ ET DE PROXIMITÉ AVEC LES HOMMES

- Le rôle du facilitateur est d'**accompagner la discussion et la réflexion**, pas de transmettre son savoir. Plus il développe une relation de proximité avec les participants, plus il pourra contribuer de manière horizontale aux échanges. C'est à partir de la relation et du partage, que les nouvelles pratiques vont se construire.
- Vous pouvez utiliser **un langage accessible, plus proche de la manière de s'exprimer des participants**. Cela aidera les hommes à parler avec plus d'assurance, comme ils le feraient avec des amis dans la rue.
- Il est aussi intéressant de faire savoir aux hommes que vous restez **disponible pour échanger avec eux, en dehors de cet espace**. Cela peut être par téléphone, sur WhatsApp ou toute autre modalité adaptée au contexte.
- Autre pilier de la posture de facilitateur : **donner un rôle actif pour les participants et promouvoir la participation**. Ce sont eux les protagonistes du processus. Cela peut passer par la mise en place de petits plans d'actions élaborés par les participants eux-mêmes ou encore la mise en place d'un comité de gestion de cet espace non-mixte.
- Ne pas se mettre dans une relation de domination et **favoriser le respect mutuel**, permettra de partager sur un pied d'égalité. Pour cela, il est important d'écouter et de donner la parole aux hommes, plutôt que de la prendre. On parle souvent de cercles d'écoute ou de cercles de parole.
- Et pour finir, le plus important : **le rôle de donneur de leçon sur le machisme ne fonctionne pas !** Une « formation descendante » n'est pas appropriée pour mobiliser et intéresser les hommes. La méthodologie dite « verticale » ne permet pas aux hommes de s'approprier le sujet et de se questionner. La connaissance n'est pas imposée, elle est construite collectivement.

Une méthode d'éducation populaire : voir, analyser, agir

Pour co-construire avec les hommes les bases des masculinités égalitaires qui correspondent à la réalité et au quotidien du groupe, CENCA et APEF proposent plusieurs étapes :

1. VOIR

Étape de questionnement à partir de l'expérience et du vécu des hommes. Partager les histoires de vie des participants et accepter les craintes de chacun. Commencer par parler de leur situation personnelle au travail, à la maison, et les challenges qu'ils rencontrent en tant qu'hommes, est une porte d'entrée efficace pour aborder ensuite les sujets liés aux inégalités de genre.

2. ANALYSER ENSEMBLE

Identifier les normes de genre qui s'imposent aux participants dans leur culture. Puis les confronter à des réalités différentes de celles qu'ils ont apprises. Analyser le système qui génère les conditions des masculinités traditionnelles, mais aussi les oppressions que l'on subit et que l'on fait subir, permettra ensuite de déconstruire la masculinité hégémonique. Cela peut passer par l'exploration des représentations qu'ont les hommes de la masculinité (cf. fiche outil n°10 Les cercles de parole entre hommes...).

3. AGIR

Construire ensemble de nouvelles masculinités. Trouver avec les participants des solutions réalisables au quotidien qui permettront de promouvoir des comportements d'égalité entre femmes et hommes.



Point d'attention : Il est important pour le facilitateur d'avoir de bonnes connaissances des enjeux de genre et masculinités, au risque de renforcer des attitudes nocives envers les femmes ou même diminuer le pouvoir d'agir des femmes.

Une première étape peut être que le facilitateur analyse ses propres attitudes, postures, comportements en tant qu'homme dans une société, dans sa famille, dans son travail, etc.



Petit rappel théorique

N'hésitez pas à reprendre la fiche théorique sur les masculinités égalitaires (cf. Partie Repères pour Comprendre)

Mots clés

RELATION D'HORIZONTALITÉ
NON-MIXITÉ
QUESTIONNEMENT CONSTRUCTIF
FACILITATION



Vous avez dit genre ?



🎯 Objectifs

Grâce à deux animations, vous allez permettre aux participant.e.s de dissocier, d'une part les caractéristiques biologiques liées au sexe d'une personne et, d'autre part, les représentations sociales qui leur sont associées.

Le but ? Ne pas faire de confusion entre le sexe et le genre et prendre conscience de la construction culturelle, sociale et historique qui se cache derrière ce concept.

📄 Description du contenu

Pour faciliter l'appropriation du concept du genre, il est important de **comprendre la différence** entre les caractéristiques biologiques propres au sexe d'un individu et les attributs économiques, sociaux, culturels qui sont associés au fait d'être homme ou femme.

⚙️ Utilisation pratique

Lançons-nous dans l'animation !

Deux animations existent concernant cet atelier, l'une se travaille sous la forme de représentations dessinées du corps et l'autre s'intéresse à des situations sociales.



environ 1h
pour chaque animation

POUR TESTER L'ANIMATION « DESSINER UN HOMME ET UNE FEMME » :

- > Invitez les participant.e.s à former des sous-groupes de cinq personnes environ.
- > Sur une feuille de papier, proposez-leur de dessiner leur propre représentation de la silhouette d'un corps d'homme et une autre de femme en mettant en valeur ce qu'ils/elles considèrent comme étant les attributs physiques des hommes et des femmes ;

L'objectif est, pour les membres du groupe, de se mettre d'accord sur les caractéristiques de chacune des silhouettes.

Pour aller plus loin : amenez les participant.e.s à indiquer, tout autour des silhouettes les comportements, valeurs, attitudes et capacités qui sembleraient correspondre au sexe de la silhouette.

Une fois les silhouettes dessinées et les indications écrites, lancez le débat. Les uns après les autres, les sous-groupes présentent à l'auditoire leur production en explicitant les arguments inscrits.

Afin de mettre en évidence les différences entre les deux silhouettes, le/la facilitateur-trice recense les éléments de chaque restitution dans un tableau distinguant bien les caractéristiques biologiques (sexe) de celles propres à des constructions sociales (genre).

POUR SE LANCER SUR LA SECONDE ANIMATION « DES RÔLES GENRÉS » :

> Première version : le set de cartes

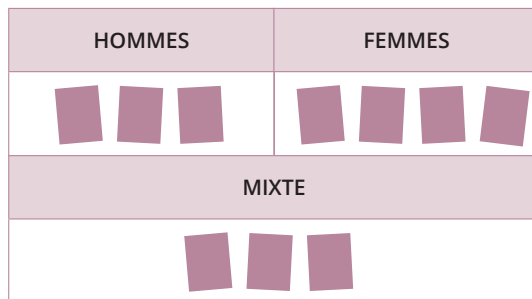
Mettez à disposition de chacun.e des participant.e.s réparti.e.s en binôme un set de cartes à images (que vous aurez créé) représentant des rôles ou des activités dites féminines et d'autres dites masculines (exemples : maternité, éducation des enfants, port de bijoux, usage d'armes, conduite d'un camion poids lourd, port de la barbe, usage de l'ordinateur, lecture de livres, maniement d'outils....).

Chaque binôme est invité à séparer, dans un premier tas, les activités associées au sexe féminin et, dans un second tas, au sexe masculin.

Dans le cas où certaines images seraient communes aux deux sexes, incitez à créer une autre pile « mixte ».

Proposez aux participant.e.s d'aller afficher leurs cartes sur un mur sur lequel deux post-it ont été placés afin de symboliser deux colonnes : l'une, pour les activités dites masculines, « Hommes » et la seconde, pour celles dites féminines, « Femmes ».

Quant aux activités dites mixtes, elles peuvent être dans une autre ligne en dessous des deux colonnes.



Puis, donnez la possibilité aux participant.e.s de justifier leurs choix de tri et d'affichage.

Chaque binôme peut ainsi exprimer ses arguments pour deux cartes.

> **Seconde version : si j'étais né.e de l'autre sexe**

Le principe de cet atelier est de savoir ce qui aurait changé dans la vie d'un.e participant.e s'il ou elle était né.e de l'autre sexe.

Il est possible de réaliser cet atelier par groupe ou individuellement. Il vous suffit de demander aux participant.e.s de se projeter dans la vie qu'ils ou elles auraient eue s'ils ou elles étaient né.e.s avec un sexe masculin ou féminin.

Après un petit temps de réflexion, proposez de rassembler les idées et de remplir, tous ensemble, un tableau comme sur l'exemple ci-dessous.

SI J'ÉTAIS NÉE AVEC UN SEXE MASCULIN <i>(RÉPONSES DES FEMMES)</i>	SI J'ÉTAIS NÉ AVEC UN SEXE FÉMININ <i>(RÉPONSES DES HOMMES)</i>
<p>Exemples de réponses :</p> <ul style="list-style-type: none">> Devenir Président de la République> Avoir plusieurs femmes> Voyager partout sans permission> Chauffeur de camion remorque> Foot	<p>Exemples de réponses :</p> <ul style="list-style-type: none">> Maquillage> Promouvoir la répartition des tâches ménagères> Ne pas accepter d'avoir des enfants> Coordinatrice d'une association de femmes pour la défense des droits des femmes> Accoucher

Pour synthétiser, invitez les participant.e.s à analyser les résultats de ces deux catégories. Vous pouvez, par exemple, relever :

- > le fait de prendre plus de responsabilités, si l'on nait de sexe masculin, ou d'avoir davantage de liberté dans les relations et le couple voire même de reconnaissance sociale ;
- > le fait d'accepter de se maquiller, si l'on nait de sexe féminin, ou d'avoir plus de tâches domestiques et de prendre en charge l'éducation des enfants.

Quel est le mot de la fin ?

Pour se lancer dans l'analyse, suite à l'une ou l'autre des versions, suggérez d'imaginer que les attributions soient échangées. Inversez donc les post-it « Hommes » et « Femmes » des colonnes affichées sur le mur.

Dans cette nouvelle configuration, interrogez les participant.e.s : *Est-ce qu'un homme peut avoir ce rôle ? Est-ce qu'il peut réaliser cette activité ?*

Par exemple : *Est-il possible qu'un homme porte des boucles d'oreille ? Une femme peut-elle conduire un camion ?*

Lorsqu'il est impossible d'inverser les rôles, comme pour la maternité, faites une croix sur la carte représentant cette activité.

Pour conclure, incitez l'auditoire à se demander pourquoi certains rôles ne peuvent en aucun cas être inversés.

Expliquez alors que pour les cartes réalisables seulement par l'un des deux sexes, l'impossibilité pour l'autre sexe de tenir ce rôle est liée uniquement à des raisons biologiques.

Toutes les autres activités pouvant être tenues par les deux sexes ne dépendent que de constructions sociales, par conséquent du genre, et prennent la forme de représentations.



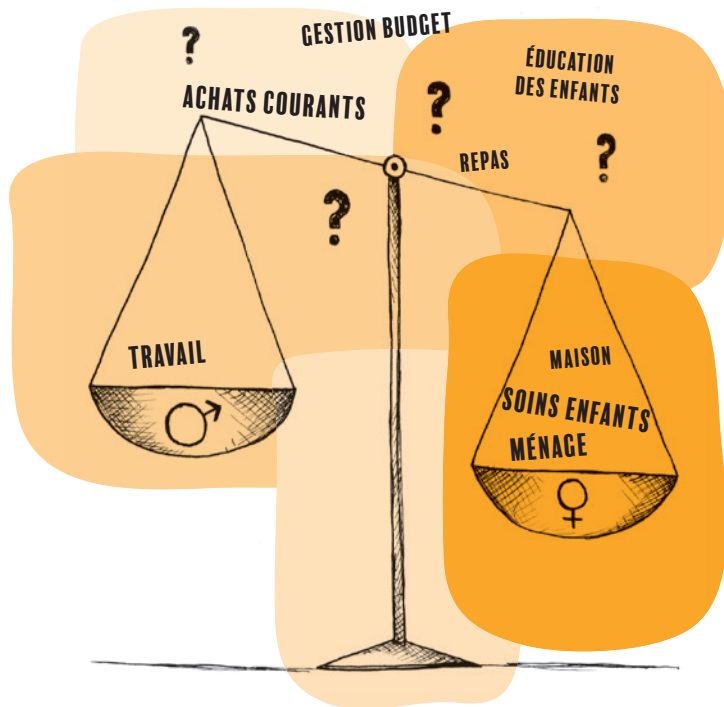
Petit rappel théorique

N'hésitez pas à reprendre la fiche théorique sur le Genre (cf. Partie Repères pour Comprendre).

Mots clés

**GENRE
SEXE
REPRÉSENTATIONS SOCIALES**

La balance des tâches genrées



Objectifs

L'objectif est de permettre à chacun.e de prendre conscience des stéréotypes de genre et d'identifier les domaines d'activités de la vie personnelle, professionnelle ou publique sur lesquels il semblerait intéressant de travailler afin d'entrer dans un processus d'égalité et d'empowerment.

Description du contenu

La Balance est un outil qui permet de visibiliser la répartition de tâches et la charge de travail en fonction du genre et au travers de l'analyse d'un panel d'activités.

Utilisation pratique

Distribuez à chaque participant.e un tableau à double entrée comprenant une colonne « temps dédié / implication » et une colonne « prise de décision ». Proposez à chacun.e de remplir, ligne par ligne, le pourcentage de temps considéré dédié à ces différentes activités, d'une part, par les femmes ou filles et, d'autre part, par les hommes ou garçons.

Il est préférable de réaliser ce travail en individuel pour commencer. Puis, à la fin de l'atelier, amenez votre auditoire à partager son avis sur les résultats obtenus dans ce tableau.



1 à 2h

	TEMPS DÉDIÉ /IMPLICATION		PRISE DE DÉCISION	
	FEMMES/ FILLES	HOMMES/ GARÇONS	FEMMES/ FILLES	HOMMES/ GARÇONS
FAMILIAL				
ACHATS COURANTS				
BUDGET DE LA FAMILLE				
SOINS DES ENFANTS				
PRÉPARATION DES REPAS				
EDUCATION DES ENFANTS				
ENTRETIEN DE LA MAISON				
AIDE FAMILIALE (ACCOMPAGNEMENT, SERVICE RENDU, SANTÉ)				
CHOISIR UN DOMAINE PROFESSIONNEL, PRÉCISER LE MÉTIER DANS CE DOMAINE				
1. INDUSTRIE				
2. AFFAIRES				
3. AGRICULTURE				
4. MÉDICAL/SOINS				
5. SERVICES AUX PERSONNES				
6. DROIT				
7. INDUSTRIE TERTIAIRE (SERVICES)				
8. TRAVAIL SOCIAL - ASSOCIATIF - ÉDUCATION				
9. ART ET CULTURE				
10. TRAVAIL INFORMEL				
COMMUNAUTÉ /ESPACE PUBLIC				
PARTICIPATION À LA VIE DU QUARTIER, ACTIVITÉS ASSOCIATIVES...				
REPRÉSENTATION POLITIQUE (MANDAT)				
PARTICIPATION CITOYENNE (CONSEIL DE QUARTIER, AMICALE DES LOCATAIRES, ETC)				

Une mise en commun à l'oral permettra de prendre conscience des grandes tendances d'activités générées qu'elles soient d'ordre familial, professionnel ou publique.

Vous avez deux possibilités pour faire la mise en commun : vous pouvez inviter les participant.e.s à partager les résultats de leur fiche (cette option fonctionne régulièrement avec des groupes qui se connaissent bien), ou vous pouvez faire des recherches, en amont, sur la représentation des femmes et des hommes dans les métiers, dans la sphère politique, etc. Il existe parfois des études qui font état de la répartition de tâches domestiques.

La balance permet de présenter **la théorie des trois rôles** dans la mesure où cet outil permet d'éclairer le concept de double ou triple journée, selon laquelle les femmes cumulent différents rôles (rôle reproductif – familial ; rôle productif ou métier et le rôle communautaire). Selon le pays, la balance peut aussi servir à présenter la sous-représentation des femmes dans certains secteurs économiques ou métiers.

Enfin, la colonne sur la prise de décision permet de **parler de la situation de dépendance économique des femmes** dans certains contextes où l'accès à une activité économique ne garantit pas l'autonomie puisqu'elles remettent leurs salaires aux membres masculins de la famille.

Il se peut que parmi les participant.e.s, il y ait des personnes qui ne se retrouvent pas dans les tendances présentées car leur situation familiale ou leur métier se retrouverait à l'opposé des tendances. Vous pouvez prendre appui sur leur expérience pour rappeler que les inégalités entre les hommes et les femmes sont le résultat des représentations sociales qui évoluent dans le temps et selon les sociétés ou traditions.

Une discussion peut-être entamée pour réfléchir aux solutions ou processus à mettre en œuvre afin de pallier à ces inégalités.



Adaptation de l'outil :

Si vous souhaitez mettre en avant l'idée que les relations de genre peuvent évoluer dans le temps, vous pouvez inviter certain.e.s participant.e.s à prendre comme modèle leurs parents ou grands-parents pour remplir la fiche.

Cette consigne peut être aussi utile pour apporter de la diversité dans un groupe qui peut être homogène (par exemple, de même âge ou de même catégorie socio-professionnelle).

VARIANTE DE L'OUTIL : L'HORLOGE JOURNALIÈRE

L'horloge journalière consiste à détailler la quantité de temps allouée par les hommes et les femmes à chacune de leurs activités dans une journée.

Vous pouvez utiliser cet outil dans le cadre d'un cercle de parole entre hommes : proposez aux hommes de lister individuellement sur une feuille toutes les activités qu'ils mènent lors d'une journée normale, du réveil jusqu'au coucher, et en indiquant à quels horaires.

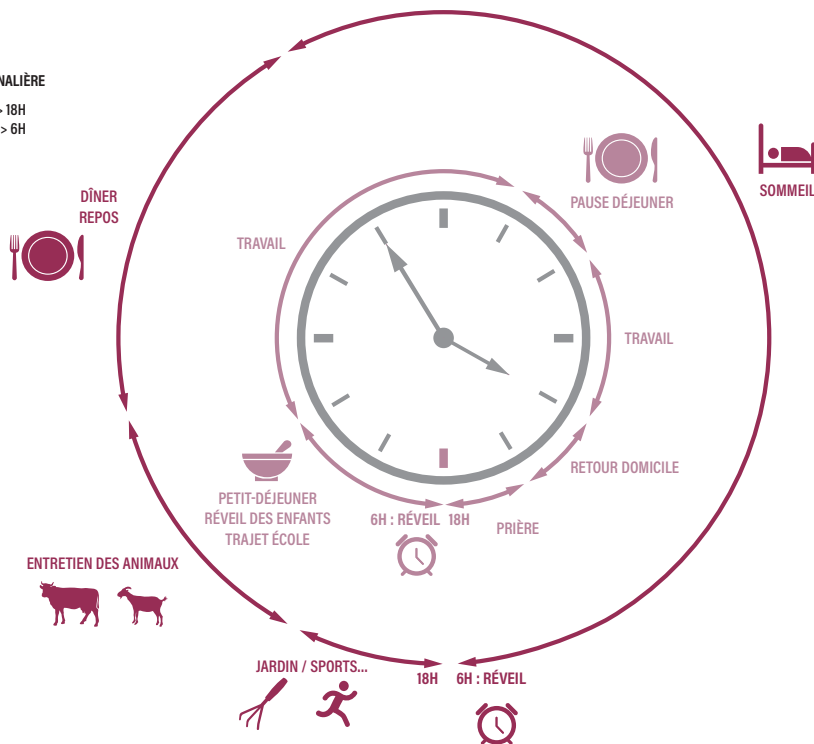
Dans un deuxième temps, invitez-les à répéter l'exercice en détaillant la journée normale de leur femme ou sœur.

Lors de la restitution, le facilitateur peut dessiner deux diagrammes circulaires afin de représenter la quantité de temps que dédient ces hommes et leurs femmes/sœurs à leurs activités journalières.

Suite à cet exercice, le facilitateur peut demander aux hommes ce qu'il ressort de cette synthèse schématique, les différences qu'ils observent entre l'horloge journalière de l'homme et de la femme, ce qui les étonne, etc.

EXEMPLE D'HORLOGE JOURNALIÈRE

- DÉCOUPAGE DE 6H > 18H
- DÉCOUPAGE DE 18H > 6H



Mots clés

POUVOIR D'AGIR
INÉGALITÉS DE GENRE
STÉRÉOTYPES DE GENRE

Analyse critique des violences basées sur le genre



🎯 Objectifs

Cet atelier permet d'initier une réflexion critique sur les violences de genre.

Il s'agit d'offrir un temps d'expression pour mieux comprendre les mécanismes de contrôle et analyser les différents types de violences.

Cette étape est un préalable à la formulation de réponses concrètes pour combattre les violences.

📄 Description du contenu

Grâce à un outil de discussion, les participant.e.s vont pouvoir analyser des phrases, pouvant être entendues dans leur vie quotidienne, en les connectant à différentes situations de violence.

Cette prise de conscience est une manière de lancer un débat autour des typologies de violences de genre.



environ 30min
sont suffisantes

Utilisation pratique

Dans un premier temps, composez des groupes de 3 à 4 personnes et remettez-leur une copie du tableau des différents moyens de contrôler.

Vous pouvez aussi afficher le tableau dans un coin de salle.

Expliquez aux participant.e.s qu'ils/elles vont utiliser le tableau durant l'exercice.

DIFFÉRENTES MANIÈRES DE CONTRÔLER

La violence basée sur le genre est un instrument de contrôle pour maintenir les femmes et les hommes dans leur rôle attendu par la société.

NIER, MINIMISER	Refuser d'admettre l'agression, ne pas se sentir responsable de son comportement violent.
ISOLER	Contrôler ce que fait la victime, avec qui elle parle, qui elle voit, limiter ses activités extérieures, lui interdire de sortir dehors.
JUSTIFIER PAR DES PREUVES, DES COUTUMES...	Relativiser la gravité des actes et leurs conséquences. <i>Par exemple : "les hommes sont comme cela", "c'est typiquement féminin", "avec nous, c'est normal", "cela a toujours été ainsi"....</i>
BLÂMER, HUMILIER, POINTER DU DOIGT...	Dire qu'il s'agit de la faute de la victime, la dévaluer pour qu'elle perde confiance en elle, lui faire du chantage...
HARCELER, EFFRAYER, FRAPPER	Effrayer la victime par des regards, des mots, des gestes, des agressions, des coups, des violences sexuelles.
UTILISER LA PROSTITUTION, LA PORNOGRAPHIE, L'HYPER SEXUALISATION	Considérer le corps comme un objet, véhiculer l'image de l'homme performant, utiliser la sexualité et l'apparence physique pour complimenter quelqu'un, hyper médiatiser le comportement sexuel.

En amont de l'atelier, vous allez préparer des phrases issues du quotidien qui peuvent exprimer une situation d'inégalité, de contrôle ou de soumission entre les femmes et les hommes.

Voici quelques exemples de phrases à inscrire sur des petits papiers pour que chaque participant en pioche-un :

JE NE L'AI PAS BEAUCOUP BLESSÉ.E.
QUAND JE SUIS SEUL.E, MON PATRON ESSAIE DE M'EMBRASSER.
EXCUSE-MOI POUR LA GIFLE, JE NE SAVAIS PLUS CE QUE JE FAISAIS, J'AVAIS TROP BU.
JE NE VEUX PAS QUE TU TRAVAILLES, TU DOIS RESTER À LA MAISON!
DANS MA RELATION DE COUPLE, IL DOIT Y AVOIR DU SEXE PRESQUE TOUS LES JOURS.
C'EST UN COMPLIMENT QUAND QUELQU'UN TE SIFFLE DANS LA RUE.
QUAND UNE FILLE DIT NON, CELA VEUT SOUVENT DIRE OUI.

Par sous-groupe, demandez à chaque participant de piocher un papier sur lequel est inscrit une phrase.

La personne présente aux autres la phrase en précisant si elle pense qu'elle a été dite par un homme ou une femme. Puis, chaque participant.e imagine dans quel contexte la phrase aurait pu être exprimée et chacun.e relie la phrase au tableau des moyens de contrôle, qui a été distribué/ affiché au début de l'atelier.

Vous pouvez donner une feuille pour que le groupe puisse annoter ses points de vue. Laissez-leur une dizaine de minutes pour échanger sur la phrase.

Enfin, ouvrez le débat en plénière, chaque groupe est alors invité à présenter la phrase piochée, le contexte imaginé et les moyens de contrôle auxquels elle correspond. Les autres participant.e.s peuvent compléter ou partager leurs interrogations.

En conclusion, vous pouvez montrer aux participant.e.s combien il est pertinent de bien avoir conscience des différents types et techniques de contrôle entre personnes. En effet, **plus un individu connaît les violences auxquelles il peut être confronté, plus il sera en mesure de les identifier, les nommer et les dénoncer** (cf. *Partie Repères pour Comprendre*).



Point d'attention : L'animation de cet atelier exige de la part de l'animateur-trice une connaissance minimale des différents types de violence et du cycle de la violence.

Mots clés

**GENRE
EMPOWERMENT
VIOLENCES DE GENRE**



Les cercles de parole entre hommes



🎯 Objectifs

Les cercles de parole entre hommes ont pour objectif de faire réfléchir et échanger les hommes, en non-mixité, sur les représentations de la masculinité, et de sensibiliser les participants sur des sujets tels que les inégalités et stéréotypes de genre, la répartition des tâches ménagères, les violences basées sur le genre, etc.

Le but ? Les discussions et activités proposées visent, à terme, à impliquer les hommes comme alliés dans les débats et les actions à mener pour l'équité des genres, et lutter contre les masculinités hégémoniques.

📄 Description du contenu

Grâce à deux animations, vous allez permettre aux participants d'identifier et conscientiser, d'une part, les pratiques et comportements qui influencent la construction de leur masculinité tout au long de leur vie, et d'autre part, de discerner comment leur relation avec leur père représente l'une des principales sources d'apprentissage en ce qui concerne leur rôle de père et de conjoint.



environ 1h
pour chaque animation

Utilisation pratique

Les cercles de paroles entre hommes peuvent comprendre 4 temps :

1) Un temps d'introduction sous forme de discussion informelle avec l'ensemble des hommes, qui part de leurs sujets de préoccupation actuels. Le facilitateur amène progressivement cette discussion vers des thématiques en lien avec les représentations des masculinités, les rapports hommes-femmes, etc.

Exemple : Commencez par demander les nouvelles du quartier, ou comment les hommes se portent face à la situation socio-économique et politique actuelle. Vous pouvez progressivement poser des questions aux hommes pour les faire discuter de la place de la femme et de l'homme dans la gestion du foyer, pour amener la réflexion sur le rôle de la femme comme alliée et collaboratrice/partenaire dans la gestion du ménage.

2) Une activité de réflexion individuelle ou en petits groupes, qui vise à prendre conscience des représentations de la masculinité qu'ils ont héritées de leur père, ou de la répartition des tâches ménagères au sein du foyer.

Vous retrouverez dans cette fiche le contenu de deux activités de réflexion à tester lors de ces cercles de parole.

3) Un temps de restitution et d'échanges, dans lequel vous pouvez demander aux hommes ce qu'ils ont appris de cet exercice, ce qui les a surpris, et les comportements et actions qu'ils peuvent mettre en place pour remédier à des problèmes qu'ils ont identifiés, sans forcer tous les hommes à répondre.

Exemple : quelle tâche ménagère pourriez-vous faire pour soulager le travail de votre femme ?

4) Un dernier temps de conclusion par le facilitateur, afin de faire le lien entre cet exercice et la thématique des masculinités égalitaires, de manière bienveillante, et demander aux hommes un retour global sur la séance.

L'ANIMATION « LES DIKTATS DE LA MASCULINITÉ »

> Répartissez les participants en groupes et distribuez-leur une feuille et des feutres pour tracer trois colonnes à remplir :

QUAND J'ÉTAIS ENFANT, QU'EST-CE QUE J'AI FAIT POUR PROUVER QUE J'ÉTAIS UN HOMME ?	QUAND J'ÉTAIS ADOLESCENT ET JEUNE, QU'EST-CE QUE J'AI FAIT POUR PROUVER QUE J'ÉTAIS UN HOMME ?	QU'EST-CE QUE JE FAIS ACTUELLEMENT POUR MONTRER QUE JE SUIS UN HOMME ?

L'objectif est de permettre aux hommes d'identifier et de conscientiser les pratiques et comportements qui conduisent à la construction de la masculinité aux différentes étapes de la vie. Cette animation propose ainsi aux hommes de réfléchir et déconstruire les actions et comportements attendus d'eux en tant que garçons, adolescents puis adultes pour prouver qu'ils sont des hommes.

> Vous proposez ensuite un second temps aux hommes pour mettre en commun leurs réflexions et revenir

ensemble sur cet exercice. Vous pouvez par exemple leur demander :

- *Que pensez-vous de ce tableau ? Qu'est-ce qu'il met en avant selon vous ?*
- *Avez-vous observé des choses qui se répètent ou qui représentent des tendances ? Que pensez-vous de cela ?*
- *Qu'est-ce qu'il se passe si un garçon ne remplit pas ces comportements ? Comment est-il jugé/vu par les autres ? Connaissez-vous des hommes comme ça ? Si oui, comment vivent-ils ?*

L'ANIMATION « MON PÈRE ET MOI »

> Cette activité commence par un temps de réflexion individuelle. Pour cela, distribuez à chaque homme une feuille et un feutre. Proposez-leur de tracer un trait sur cette feuille pour former deux colonnes.

> **Dans un 1^{er} temps**, ils écrivent dans la 1^{ère} colonne les points communs qu'ils ont avec leurs pères.

> **Dans un 2^{ème} temps**, ils écrivent dans la deuxième colonne, toutes les différences avec leurs pères concernant les mêmes points.

	SIMILARITÉS AVEC MON PÈRE	DIFFÉRENCES AVEC MON PÈRE
ATTITUDES ET COMPORTEMENTS		
QUALITÉS ET DÉFAUTS		
MANIÈRE D'ÉDUCER ET CRÉER DES LIENS AVEC LES ENFANTS		
LIENS AVEC LES FEMMES		
LIENS AVEC LES MEMBRES DE LA FAMILLE		

> **Dans un 3^{ème} temps de réflexion collective**, vous pouvez inviter les hommes à partager ce qu'ils ont découvert pendant l'exercice. Les questions suivantes peuvent être posées pour relancer les discussions :

- *Quelles sont les caractéristiques que j'imite de mon père ?*

- *Quelles sont les caractéristiques/attitudes/comportements de mon père que je répète avec mes filles et mes fils, même quand je n'étais pas d'accord avec lui sur cet aspect ?*

- *Que puis-je faire avec ces caractéristiques que j'ai répétées et que je n'aime pas ou qui nuisent à mes enfants et/ou à ma femme ?*



Vous pouvez également proposer aux hommes une réflexion sur la répartition des tâches ménagères entre hommes et femmes à travers l'animation « l'horloge journalière », dont le principe est similaire à la balance des tâches genrées (cf fiche outil n°8 La balance des tâches genrées).

Quel est le mot de la fin ?

Tout au long de leur vie, les hommes ressentent une pression pour se conformer à des normes sociales genrées qui les poussent à adopter des comportements liés à la virilité. Ces représentations de l'homme idéal, qu'ils n'ont pas forcément conscience de reproduire, ont des conséquences négatives sur les femmes, les enfants et la dynamique familiale, en incitant parfois

les hommes à adopter des comportements autoritaires et distants, pour être reconnus. **Il est donc crucial de remettre en question ces normes et de promouvoir des pratiques qui permettent aux hommes de s'exprimer sans compromettre leur bien-être ni celui des autres, créant ainsi un environnement plus sain pour tous.**



Petit rappel théorique

N'hésitez pas à reprendre la fiche théorique sur les masculinités (cf. Repères pour Comprendre) et la fiche outil n°6 Faciliter des espaces non-mixte avec des hommes.

Mots clés

DÉCONSTRUCTION
STÉRÉOTYPES DE GENRE
IDENTITÉ MASCULINE
PATERNITÉ

Les nappes tournantes de l'agir



🎯 Objectifs

L'objectif est de mettre les participant.e.s en situation de réflexion créatrice en vue de proposer des actions concrètes à mettre en place dans leur groupe, collectif ou organisation contribuant à renforcer le pouvoir d'agir.

Le but ? Mobiliser les idées dans un cadre souple et libre pour proposer des actions fortes.

📄 Description du contenu

L'outil des nappes tournantes sera un élément phare en vue de déployer des actions contribuant à l'empowerment chez un collectif ou groupe partenaire. En effet, au travers d'un grand brainstorming mouvant, vous allez amener votre organisation à développer des idées d'actions renforçant le pouvoir d'agir des populations en situations de vulnérabilités. Etes-vous prêt.e.s pour un déferlement d'idées ?



1h30 à 3h
de formation

⚙️ Utilisation pratique

Lançons-nous dans l'animation !

- > **Pour débiter l'atelier**, identifiez un nombre restreint de questions (environ 3 ou 4) sur lesquelles vous souhaitez amener les participant.e.s à réfléchir ;
- > **Puis**, positionnez dans l'espace avec le plus grand soin, autant de tables que de problématiques posées ;
- > **Ensuite**, inscrivez, avec votre plus belle plume, une question par affiche (minimum en format A3), et répartissez chaque affiche-question sur chacune des tables disposées.

Maintenant tout est prêt ! Alors postez-vous sur vos deux jambes et faites porter votre voix pour la consigne :
> De manière totalement libre, installez-vous à une table et discutez de vos idées avec le groupe puis inscrivez-les sur des affiches ;

> Vous pouvez rester le temps qu'il vous plaira autour de la table-question qui vous intéresse. Cependant, toutes les 30 minutes, un son sera produit pour vous inviter, si vous le désirez, à rejoindre une autre table pour aborder une autre question avec de nouvelles personnes. Si l'on constate que les personnes ne se déplacent pas d'une table à une autre, il est possible de proposer 3 tours : le premier de 35 minutes, le second de 20 minutes et le dernier de 15 minutes. »

Quelques exemples de questions sur le thème des violences faites aux femmes pour se donner des idées :

- > *Comment prévenir ou sensibiliser la violence faite aux femmes ?*
- > *Que peut faire notre organisation pour trouver des solutions aux victimes de violence ?*
- > *Comment construire de la solidarité entre personnes en situations de vulnérabilités ?*

Quel est le mot de la fin ?

Vous avez deux options pour conclure ce brainstorming géant :

> **La première** est de réaliser une exposition murale des affiches. Proposez, dans ce cas, aux participant.e.s de se promener dans l'espace pour prendre connaissance de l'ensemble des propositions qui ont émergées.

> **La seconde** est d'organiser une restitution collective. Attention, il faut prévoir suffisamment de temps pour la restitution. Par binôme, deux rapporteurs-trices, par affiche, se portent volontaires pour lire à voix haute les propositions. A l'issue de la lecture, l'auditoire peut ajouter ou réagir sur ces idées de solutions.

Il convient de préciser qu'il existe plusieurs versions de nappes tournantes. La méthode proposée peut prendre d'autres formes comme celle notamment d'un World Café durant lequel les groupes viennent compléter les idées des uns et des autres à partir de ce qui est déjà écrit.

Pour synthétiser

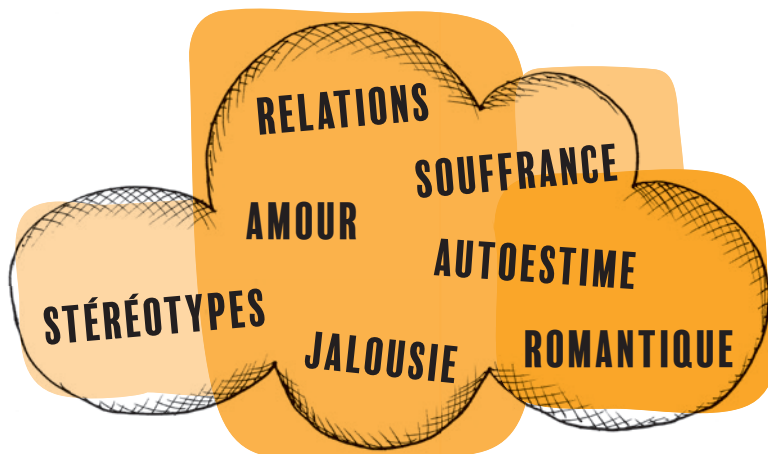
N'oubliez pas de rappeler aux participant.e.s que l'intérêt de ces nappes tournantes est de donner à chacun.e la voix pour être force de proposition ainsi que de s'autoriser les idées les plus inattendues pour être le plus créatif possible.

La visée finale est, pour l'organisation, d'intégrer les propositions d'action dans un plan stratégique pour contribuer à renforcer le pouvoir d'agir (des personnes le plus vulnérables).

Mots clés

**POUVOIR D'AGIR
DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL
ACTIVITÉS DE FORMATION**

Les mythes de l'amour romantique



🎯 Objectifs

L'objectif est de réfléchir de manière critique aux mythes de l'amour romantique présents dans nos quotidiens (blagues, chansons, phrases, etc.) et à leurs effets sur notre vie, ainsi que d'encourager un processus d'autoréflexion constante sur l'amour romantique.

📄 Description du contenu

Il s'agit de reconnaître que l'amour romantique est un élément qui entretient et renforce les stéréotypes de genre et parfois même, la violence à l'égard des femmes. Certaines blagues, chansons, phrases, aussi innocentes qu'elles puissent paraître, peuvent être issues d'un cadre mental patriarcal et oppressif.

Pour se faire, nous proposons de s'interroger sur les histoires d'amour que l'on nous a contées dans notre enfance et sur celles que nous racontons à nos filles : Blanche-Neige, Roméo et Juliette, par exemple, reproduisent des stéréotypes de genre.

L'amour romantique n'est pas la façon la plus saine de manifester l'amour. Dans les ateliers, nous réfléchissons aux différentes formes de l'amour : l'amour de soi, l'amour de nos enfants, de notre famille, de nos amis, de nos partenaires. Nous renforçons l'idée de savoir préserver nos liens (familiaux et amicaux).



2h

Utilisation pratique

Commençons par quelques conseils

Les rires produits par la dynamique favorisent un climat d'empathie et de confiance.

Cet atelier dépend beaucoup des participant.e.s, de la confiance et de la liberté qu'ils/elles ont d'exprimer librement leurs idées. **Il est recommandé que ce ne soit pas la première session** (dans le cadre d'un processus pédagogique).

Lançons-nous dans l'animation !

> À l'arrivée des participant.e.s, quelques chansons populaires sur l'amour romantique sont diffusées.

Les participant.e.s qui arrivent en avance peuvent également proposer de nouvelles chansons à ajouter à la liste prévue par l'animateur-ric.e.

A partir de ces chansons, les participant.e.s sont invité.e.s à réfléchir à leur contenu. L'animateur-ric.e guide la réflexion avec des questions comme :

- Comment l'amour est-il décrit dans cette chanson ?
- Qu'est-ce que cette chanson vous fait ressentir ?
- Cette chanson décrit-elle la relation de couple que vous avez / que vous aimeriez avoir ?

Cela favorise le questionnement et la réflexivité sur d'autres situations, phrases, ou chansons.

Cette première séquence permet également aux participant.e.s de **prendre conscience de l'ampleur des stéréotypes sur les relations amoureuses.**

> **Après cette première séquence**, l'animateur-ric.e est invité.e à présenter le thème et le déroulé de l'atelier. Compte tenu de la thématique très personnelle de cet atelier, il est vivement conseillé que l'animateur-ric.e encourage les participant.e.s à faire preuve d'une grande bienveillance dans les échanges, afin de permettre un climat de confiance.

> **Pour lancer l'atelier**, l'animateur.ric.e rassemble les idées précédentes des participant.e.s sur "l'amour romantique", et les écrit sur un tableau noir ou un tableau à feuilles mobiles qui peut être vu pendant toute la durée de la session.

> **Ensuite**, les participant.e.s reçoivent des cartes coupées en deux avec des phrases sur l'amour romantique. *Par exemple :*

- *J'ai trouvé / ma moitié.e*
- *Qui aime bien / châtie bien*
- *Je l'aime / à mourir*
- *L'amour rend / aveugle*

Selon chaque contexte, ces phrases peuvent être adaptées, en allant puiser dans les proverbes, expressions et chansons locales.

Après avoir pris connaissance de leurs cartes, les participant.e.s doivent chercher l'autre moitié (la personne qui détient l'autre moitié de la carte coupée) dans la salle. Lorsque les paires se sont trouvées, elles se réunissent et discutent des phrases. L'animateur-ric.e demande aux participant.e.s s'ils/elles les ont déjà entendu, ce qu'ils/elles en pensent, s'ils /elles les ont déjà utilisées.

Chaque paire est incitée à **partager collectivement ses impressions et ses réflexions sur ces phrases.**

> **A partir de ces phrases**, l'animateur-ric.e propose un débat mouvant, en coupant la salle en deux : un côté « Je suis pour », un côté « Je suis contre », au milieu « Je ne suis pas sûr.e ».

Cette animation permet de **créer du débat collectif autour de ces adages et phrases.** Les participant.e.s explicitent leur prise de position, et il se crée un débat entre les différentes visions de l'amour romantique.

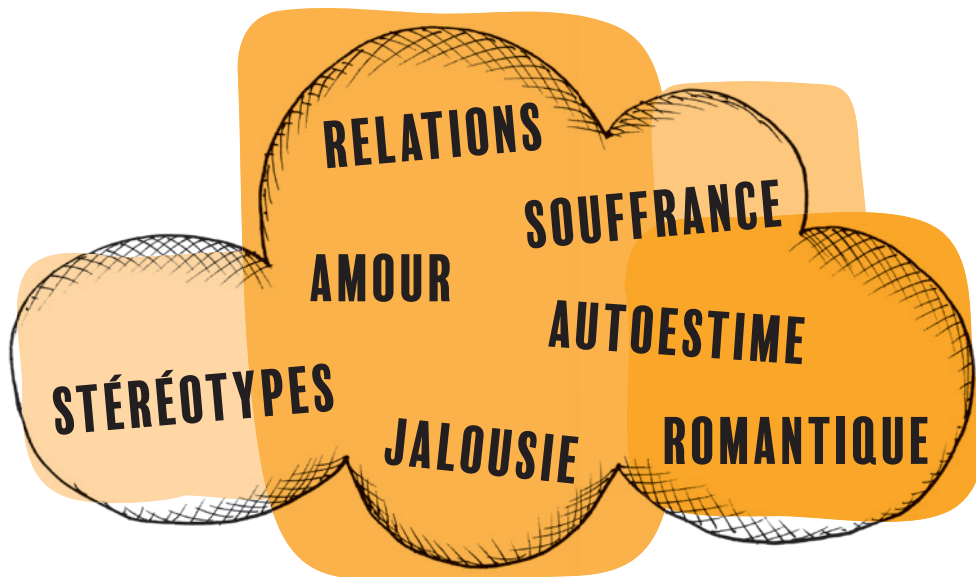
Quel est le mot de la fin ?

L'animateur·rice explique que **nos représentations de ce qu'est le machisme ne sont pas toujours justes**. Il ne s'exprime pas seulement dans des formes de violence extrême (comme les féminicides) mais aussi dans des phrases familières, quotidiennes, que nous avons tous.te.s prononcées.

L'animateur·rice introduit **le concept d'amour de soi**. L'idée est d'inciter les participant.e.s à dé-idéaliser l'amour romantique, et que chaque personne interroge son rôle actif dans la reproduction de ces stéréotypes (*par exemple, pour les femmes : porter un jugement dépréciatif sur les mères célibataires, sur des femmes qui n'ont pas d'enfants, sur des femmes qui ne veulent pas de relations amoureuses, etc.*)

Mots clés

AMOUR
STÉRÉOTYPES DE GENRE
EMPOWERMENT



La grille de l'empowerment

Evaluer un processus formatif contribuant à l'empowerment



🎯 Objectifs

L'objectif est de éfléchir de manière critique aux mythes de l'amour romantique présents dans nos quotidiens (blagues, chansons, phrases, etc.) et à leurs effets sur notre vie, ainsi que d'encourager un processus d'autoréflexion constante sur l'amour romantique.

📄 Description du contenu

En vue d'animer un temps autour de l'évaluation appliquée au processus d'empowerment, découvrez un exemple d'utilisation pratique.

La grille de l'empowerment va vous permettre d'illustrer et d'analyser chaque dimension du processus du pouvoir d'agir.



Grille à remplir en fonction du temps dont disposent les participant.e.s

Utilisation pratique

L'évaluation permet, aussi bien aux participant.e.s, de prendre conscience de leurs acquisitions, qu'aux facilitateurs-trices, d'avoir un retour sur les apprentissages afin d'adapter leur accompagnement en formation dans ce long processus de l'empowerment.

Comment utiliser la grille de l'empowerment dans un cadre d'évaluation ?

L'empowerment se décompose en trois types de pouvoir (cf. Partie Repères pour Comprendre) :

- > le pouvoir intérieur ;
- > le pouvoir de ;
- > le pouvoir avec.

Ces pouvoirs se déclinent et se structurent autour de **quatre dimensions interdépendantes et se nourrissent les unes des autres** durant le processus de prise de pouvoir d'agir (tableau ci-dessous) :

- > Avoir ;
- > Savoir ;
- > Vouloir ;
- > Pouvoir.

Pour chacune de ces dimensions de l'empowerment, différents outils peuvent être utilisés pour récolter des informations sur l'évolution de la personne ou du groupe accompagné.

Ce type d'outil est particulièrement intéressant lorsque les personnes participent à des formations émancipatrices, c'est-à-dire à des formations qui visent aussi bien, à renforcer la confiance en soi, qu'à apporter des connaissances techniques.

AVOIR - Ressources, accès aux services et situation personnelle

1. Rôles (travail rémunéré/non rémunéré, études, en recherche d'emploi ; père/mère-célibataire ; époux/épouse...), activités et responsabilités découlant des rôles et rapports sociaux (relations avec la famille, les proches, les groupes sociaux)
2. Revenu individuel, familial et gestion des revenus
3. Accès aux services (logement, banque, soins, etc.)
4. Ressources, propriétés et leur utilisation (maison, terre, biens, outils, ressources naturelles et productives)
5. Accès aux espaces publics (mobilité, liberté de déplacement)

SAVOIR - Connaissances, compétences et conscience critique

1. Formations techniques et niveau d'apprentissage général de base (langues, alphabétisation, etc.)
2. Conscience critique individuelle des rapports de pouvoir
3. Capacité à formuler des idées, une opinion

VOULOIR - Etat d'esprit, force psychologique, capacité à aller vers les autres

1. Acceptation et estime de soi
2. Confiance en soi (reconnaissance des aptitudes et attribution de responsabilités par soi-même et les autres)
3. Prise de parole en public
4. Développement personnel (projet personnel, appréciation de sa qualité de vie)

POUVOIR - Conscience critique et capacité d'influence collective

1. Conscience critique collective des rapports de pouvoir et du pouvoir de l'action collective
2. Participation dans des associations, des réseaux en lien avec le développement local
3. Capacité d'influence collective (responsabilités, actions menées, influences locales)

La première étape consiste à réaliser une grille de questionnement.

En partant des dimensions de l'empowerment, vous allez sélectionner les critères qui sont ciblés par la formation (confiance en soi, prise de parole, alphabétisation, etc.).

Pour chacun des critères, vous allez formuler une proposition qui permet de mesurer l'évolution de la personne ou du groupe, sur une échelle allant de 1 (impossibilité) à 5 (pleine capacité), à différents moments de la formation (au début/après la formation).

Exemple : Atelier sur les violences basées sur le genre

DIMENSION	ACTION	DATE	1	2	3	4	5
AVOIR	J'ai la pleine propriété de mon revenu	DÉBUT DE FORMATION					
		APRÈS LA FORMATION					
SAVOIR	Je sais identifier une violence basée sur le genre	DÉBUT DE FORMATION					
		APRÈS LA FORMATION					
VOULOIR	J'ose exprimer mes envies et mes opinions	DÉBUT DE FORMATION					
		APRÈS LA FORMATION					
POUVOIR	Je participe à des actions collectives	DÉBUT DE FORMATION					
		APRÈS LA FORMATION					

Vous pouvez formuler autant de propositions que de critères ciblés par les formations mais **attention à ne pas faire un formulaire trop long !**

Il est conseillé d'administrer ce questionnaire en début et à la fin ou après la formation pour mesurer les changements.

Si la personne ne sait pas lire et écrire, vous pouvez lui proposer de remplir ensemble le questionnaire lors d'un entretien de suivi.

Mots clés

**EVALUATION
GRILLE DE L'EMPOWERMENT
MESURE DU POUVOIR D'AGIR**



L'estimomètre (ou l'échelle de la confiance)



Objectifs

L'objectif est d'accompagner les personnes dans la prise de conscience de leur estime d'elles-mêmes pour gagner en pouvoir d'agir. Cette prise de conscience va permettre à chacun.e de définir ses capacités d'action, d'identifier ses forces et ses faiblesses ainsi que de travailler sur les leviers pour gagner en estime de soi.

Description du contenu

Une faible estime de soi affecte la capacité à agir. Au moyen d'une grille présentant des situations de leur vie quotidienne, invitez les participant.e.s à réfléchir à leurs propres obstacles à transformer en leviers pour mieux agir. Cet outil d'auto-évaluation peut être utilisé comme un diagnostic de départ ou comme une boussole utile pour se libérer des rapports de domination.



1 à 2h

Utilisation pratique

Avec un support écrit !

- Pour débiter l'atelier, distribuez à chacun.e des participant.e.s un tableau (cf. verso de la fiche) ;

- Le facilitateur ou la facilitatrice lit, ligne après ligne, les différentes situations indiquées dans le tableau et laisse aux participant.e.s le temps de répondre pour chacune d'entre elles.

> Sur une échelle de 1 à 4, les participant.e.s sont individuellement invité.e.s, pour chaque situation, à indiquer ce qui correspond au mieux à leur réalité (en termes de ressenti, etc.) :

- 1 : correspond totalement à ma réalité ;
- 2 : correspond en majorité à ma réalité ;
- 3 : correspond partiellement à ma réalité ;
- 4 : ne correspond pas du tout à ma réalité.

Ensuite, chaque participant.e précise, pour cette situation, devant qui il/elle se sent plus ou moins apte à la vivre. Puis complète le lieu et la manière avec laquelle il/elle réagit ou se sent capable de la réaliser.

Quelques exemples de situations pour se donner des idées en fonction de 3 axes :

AXES D'ESTIME DE SOI	SITUATION - CONSTAT	ECHELLE DE 1 À 4	DEVANT QUI ? (COLLÈGUES, MEMBRES DE LA FAMILLE)	OÙ ? (À LA MAISON, AU TRAVAIL, DANS L'ESPACE PUBLIC...)	COMMENT JE RÉAGIS DANS CETTE SITUATION ? COMMENT JE LA RÉALISE ?
CONFIANCE EN MOI-MÊME	Je me sens en insécurité	Exemple : 3	Collègues	Au travail	Je crains d'être agressé.e par mes collègues hommes
	Je me sens souvent découragé.e				
	J'accepte les critiques				
	Je dis ce que je pense, mes opinions, mes désaccords				
	Je demande de l'aide quand j'en ai besoin				
	Je peux défendre mes droits et remplir mes devoirs				
RAPPORT À L'ACTION	Je suis capable de m'orienter tout.e seul.e, de me déplacer et de prendre les transports seul.e	Exemple : 1	Ma famille	Dans l'espace public	Je suis capable d'emmener mes enfants à l'école en prenant les transports en commun.
	Je connais les lieux dans lesquels se situent les services sociaux, les sites culturels et sportifs de ma ville				
	Je gère mes problèmes financiers				
	J'ai le temps de participer à des activités extérieures avec ma famille				
	Je suis capable d'obtenir des informations pour améliorer ma vie quotidienne (formation, argent, etc)				
RAPPORT AUX AUTRES ET À LA PRISE DE DÉCISION	J'ai des responsabilités civiques (groupes locaux, syndicat, etc)	Exemple : 4	Voisins	Dans le quartier	J'ai peur de m'engager dans des groupes locaux.
	Je pense que si je m'engage avec d'autres personnes, on peut améliorer notre qualité de vie.				

Une fois la grille remplie, la/le facilitateur-trice demande aux participant.e.s d'**exprimer leur avis par rapport aux résultats de l'exercice**. Selon la taille du groupe, cette discussion peut être menée en petits groupes.

Pour poursuivre les échanges, les questions suivantes peuvent être posées au groupe :

- Qu'est-ce que vous souhaitez personnellement changer ?
- Comment y parvenir ?
- Qu'est-ce qui pourrait vous y aider ?



Variation pour un atelier vivant

Vous pouvez proposer ce même exercice sous la forme d'une mise en scène.

Ainsi, un escalier peut, par exemple, servir d'échelle d'opinion : la plus basse marche de l'escalier correspondrait au niveau d'adéquation le plus bas tandis que la plus haute marche symboliserait le niveau d'adéquation le plus haut pour le constat-situation.

Quel est le mot de la fin ?

La faible estime de soi chez les femmes, phénomène très commun, se manifeste de multiples manières dans toutes les activités et projets qu'elles entreprennent. Elle s'exprime par une évaluation négative de leurs idées, de leurs capacités à décider et à penser.

La faible estime de soi chez les hommes se manifeste d'une autre manière. Selon les rôles sociaux qui leur sont attribués, les hommes doivent préserver une image sécurisante, ils doivent occulter leurs limites et leurs faiblesses. C'est pourquoi l'agressivité ou la

violence peuvent être des expressions d'une faible estime de soi chez les hommes.

La capacité des participant.e.s à prendre conscience et à identifier leurs propres capacités ou blocages de l'estime d'eux-mêmes va leur permettre de travailler sur leur pouvoir d'agir pour la transformation sociale.

Mots clés

**POUVOIR D'AGIR
ESTIME DE SOI
AUTO-ÉVALUATION**



Ce document est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer ce document au public. Néanmoins, vous devez respecter les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original de la manière indiquée par l'auteur ou autrice de l'œuvre ou le titulaire des droits qui vous confère cette autorisation (mais pas d'une manière qui suggérerait qu'ils ou elles vous soutiennent ou approuvent votre utilisation de l'œuvre) ; vous n'avez pas le droit d'utiliser ce document à des fins commerciales ; vous n'avez pas le droit de modifier, de transformer ou d'adapter ce document.

Le texte intégral du contrat est disponible à l'adresse suivante :
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>