



# Guide pour l'identification et le partage des Connaissances Fondées sur la Pratique concernant l'engagement des hommes et la transformation des masculinités pour prévenir la violence à l'encontre des femmes et des filles

Cette note d'orientation décrit les mesures prises pour inviter les praticiens/praticiennes et s'engager avec eux/elles, discuter des différents programmes et interventions, et mettre en avant une approche positive pour examiner les leçons et l'impact du travail avec les hommes et les garçons à différents niveaux dans le monde entier.

A O Û T 2 0 2 5

# Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Magaly Marques et le Secrétariat mondial de l'Alliance MenEngage. Traductions en espagnol et en français par Paco Bordy. Conception et mise en page par Zanobia Javed, conception de la couverture par Tom Hornbrook. Nous remercions ONU Femmes pour avoir financé la première phase de cette initiative et ce rapport. Pour plus d'informations sur le travail de l'Alliance MenEngage pour mettre fin à la violence des hommes envers les femmes et les filles, veuillez consulter le site : [www.menengage.org](http://www.menengage.org)

## Suggestion de citation

MenEngage (2025) Guide pour identifier et partager les connaissances pratiques sur l'engagement des hommes et la transformation des masculinités pour prévenir la violence contre les femmes et les filles Washington, DC : MenEngage

Copyright © 2025 Alliance MenEngage

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>A propos de Alliance MenEngage et de notre travail</b>	<b>6</b>
Pourquoi des connaissances basées sur la pratique pour la prévention de la VEFF/VBG?	8
<b>A propos des connaissances fondées sur la pratique</b>	<b>8</b>
Qui peut trouver cette note d'orientation utile à son travail?	10
Note sur l'apprentissage des pratiques de travail avec les hommes et les garçons pour prévenir la VEFF/VBG	11
Étapes de la planification, organisation et assistance aux espaces d'apprentissage	12
Principaux enseignements et considérations basés sur l'expérience acquise jusqu'à présent avec ce processus	20
<b>Annexe 1</b>	
Exigences/objectifs de la session	25
<b>Annexe 2</b>	
Directrices pour la participation	25
<b>Annexe 3</b>	
Exemple de déroulement d'un spectacle	26
<b>References</b>	<b>28</b>

# Introduction

Ce document vise à partager les étapes, les considérations clés et les processus d'un exercice d'apprentissage collectif mené par l'Alliance MenEngage en 2023, avec ses membres et ses partenaires. Dans le cadre de la stratégie d'apprentissage et de renforcement des connaissances de l'Alliance MenEngage, cet exercice a été initié pour entreprendre un examen collectif dirigé par des praticiens/praticiennes du travail avec les hommes et les garçons pour prévenir la violence contre les femmes (VEF), la violence contre les enfants (VEE) et la violence basée sur le genre (VBG).

Cette note d'orientation décrit les mesures prises pour inviter les praticiens/praticiennes et s'engager avec eux/elles, discuter des différents programmes et interventions, et mettre en avant une approche positive pour examiner les leçons et l'impact du travail avec les hommes et les garçons à différents niveaux dans le monde entier. Nous pensons que ce que nous avons appris jusqu'à présent nous aidera à poser les questions appropriées, au fur et à mesure que nous progressons dans ce travail. Nous espérons continuer à apprendre des participants/es et des praticiens/praticiennes, et nous attendons leurs conseils pour réviser et améliorer la manière d'organiser et de renforcer cette approche de l'apprentissage et de l'acquisition de connaissances.

Depuis le milieu des années 1990, des centaines d'interventions visant à répondre et à prévenir la VEFF et la VBG ont été étudiées (Maruo et al.

2023), et les examens publiés ont mis en évidence ce que l'on sait être efficace et les limites des preuves existantes. Ces études ont contribué à une meilleure compréhension de ce qui constitue la VEF et la VEE, ainsi que du pourquoi et du comment de ces formes graves de VBG et d'injustice. Ces études ont également permis d'introduire de nouvelles catégories et de nouvelles façons d'organiser les différentes approches de réponse et de prévention de la VBG sous toutes ses formes et dans tous les contextes (Ellsberg et al. 2014). Au cours des deux dernières décennies, les études ont peu à peu inclus des interventions auprès des hommes et des garçons pour transformer les masculinités patriarcales.

L'une des leçons qui ressort des observations des praticiens/praticiennes, en particulier ceux/celles issus/ues de régions à faibles et moyens revenus, est que ces études sont conçues et menées principalement à l'aide de méthodes et de concepts eurocentriques et universitaires qui semblent avoir du mal à interagir de manière plus réaliste et fructueuse avec les complexités et les récits postcoloniaux (Harding 1993, 311-319).

Ces dernières années, des discours émergent autour de la décolonisation qui exposent la façon dont les questions de VEF, de VEE et de VBG sont encadrées, les interventions de prévention et de réponse imposées aux communautés, et l'existence d'approches hiérarchiques de la propriété des connaissances et de

l'établissement de preuves (Lokot et al. 2024). Pourtant, alors que le problème persiste, nous observons que "les connaissances pratiques des organisations locales n'atteignent pas les acteurs mondiaux de la prévention [ce qui] a conduit à une déconnexion entre les preuves mondiales, les connaissances pratiques et les connaissances de la société civile" (Lokot et al. 2024) et la conception et la mise en œuvre des programmes" (The Prevention Collaborative 2021).

Ce document vise à contribuer à la conception et à la mise en place de processus dirigés par des praticiens/praticiennes du domaine des hommes et des masculinités dans divers contextes, afin d'élargir de manière significative le domaine de la prévention de la VFF, de la VEE et de la VBG, en mettant l'accent sur les connaissances fondées sur la pratique. Nous présentons ci-dessous les mesures prises au cours de cette phase de notre initiative pour faire avancer les connaissances des praticiens/praticiennes, discuter collectivement et organiser l'information afin de mieux comprendre ce qui fonctionne et s'il est possible d'accroître l'impact de ces pratiques.

Bien qu'il s'agisse d'un exercice récent et à court terme, il a ouvert la voie à des questions et considérations critiques sur la manière dont les initiatives et les programmes ont été conçus et mis en œuvre, sur la manière dont ils trouvent un écho auprès des participants/es et des bénéficiaires visés, sur la façon dont ils sont évalués et comment ils peuvent être améliorés et devenir plus effectifs pour assurer une transformation durable en vue d'atteindre l'égalité et la justice.

Cette note d'orientation est conçue comme un document évolutif. Elle a été élaborée par l'Alliance MenEngage, en partenariat avec ONU Femmes, à partir des enseignements tirés de cet exercice. Au fur et à mesure que le travail du MenEngage Learning Collaborative (CoLab) progresse, sa base de données s'étoffera et cette note d'orientation sera mise à jour périodiquement pour intégrer de nouvelles idées, informations, preuves et connaissances.

Nous pensons que cette ressource sera utile pour créer des processus qui peuvent aider à combler le fossé entre les preuves limitées existantes et certaines connaissances critiques observées par les praticiens/praticiennes travaillant avec les hommes et les garçons qui peuvent être utiles au domaine de la prévention de la violence à l'encontre des femmes. Les praticiens/praticiennes et les défenseurs/défenseuses du domaine peuvent trouver ce document utile pour améliorer leur réflexion stratégique sur l'acquisition de connaissances et de preuves, la documentation de leurs interventions et pour commencer à évaluer si et comment différents types d'interventions peuvent être adaptés à différents contextes afin de renforcer l'acquisition de preuves par les praticiens/praticiennes sur "ce qui marche" lorsqu'il s'agit d'efforts pour travailler avec les hommes et les garçons dans la prévention et l'élimination de la violence basée sur le genre.

# A propos de Alliance MenEngage et de notre travail

L'Alliance MenEngage est un réseau international de changement social comprenant plus de 1100 organisations membres dans 92 pays, travaillant à travers 54 pays et six réseaux régionaux. Nous sommes une coalition dynamique de membres allant d'organisations communautaires de base à des acteurs opérant aux niveaux national et international, en passant par des experts/es individuels/elles engagés/ées, des activistes et des chercheurs/chercheuses. Les domaines de travail comprennent la prévention de la violence fondée sur le genre, la promotion de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR), la redistribution du travail de soins non rémunéré, la justice climatique, la paix féministe et le changement des systèmes, les droits LGBTIQ+, l'engagement et le leadership des jeunes. L'Alliance MenEngage adopte une optique féministe intersectionnelle pour comprendre les forces politiques, économiques, sociales et technologiques qui alimentent et soutiennent la violence, les abus, l'exploitation et l'absence de soins dans le monde d'aujourd'hui, et pour remettre en question et transformer les masculinités patriarcales.

Alliance MenEngage est un réseau d'apprentissage où vivent ensemble les riches expériences, connaissances et ressources de ses membres. L'Alliance MenEngage s'efforce de construire un champ de praticiens/ praticiennes, de chercheurs/chercheuses, de décideurs politiques, de bailleurs de fonds et d'autres parties prenantes importantes,

qui travaillent ensemble pour développer des programmes, des politiques et des récits transformateurs et responsables afin d'impliquer les hommes et les garçons et de transformer les masculinités patriarcales pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Alliance MenEngage Global est devenue un mécanisme pivot pour ancrer, soutenir et rassembler le travail des membres et des partenaires dans le monde entier afin de faciliter des actions conjointes pour engager les hommes et les garçons et transformer les masculinités patriarcales, parmi les acteurs clés dans ce champ. Tout cela est facilité par notre stratégie d'apprentissage et de développement des connaissances par le biais de notre collaboration d'apprentissage (CoLab).

Le MenEngage Learning Collaborative (CoLab) rassemble des membres et des partenaires pour partager, discuter et renforcer la compréhension de la transformation des masculinités patriarcales et du travail avec les hommes et les garçons pour l'égalité des genres. Les sessions d'apprentissage entre pairs du CoLab sont des sessions mensuelles au cours desquelles les membres s'engagent les uns avec les autres et avec leurs partenaires et partagent leur travail et les leçons apprises dans les campagnes, le plaidoyer, les programmes et les études qui traitent des masculinités pour l'égalité des genres. Cet espace d'apprentissage facilite l'accès aux ressources et cherche à améliorer la compréhension

des pratiques prometteuses du monde entier.

Nous avons abordé ce processus comme une opportunité pour les membres de s'engager les uns/unes avec les autres sur un sujet spécifique via trois processus distincts (résultats/apprentissages consolidés ici, en tant que document complémentaire séparé) :

1. Recensement des membres travaillant actuellement sur la prévention de la VEFF/VBG à l'aide d'une enquête en ligne ;
2. Partage des pratiques par le biais des sessions CoLab dirigées par les pairs ; et
3. Lancement d'une mini campagne sur #HowToTalkToMen, axée sur la violence.



# A propos des connaissances fondées sur la pratique

Nous entendons par connaissances fondées sur la pratique les informations cumulées et l'apprentissage acquis au cours d'années de pratique impliquant des méthodologies, des adaptations, des innovations, une réflexion et une révision des approches et du matériel des programmes. Elles comprennent les connaissances acquises par l'observation, l'expérience directe et l'écoute active, ainsi que le suivi des programmes. Bien que les pratiques et l'adaptation des approches de mise en œuvre soient des sources importantes d'informations et de connaissances, elles ne sont pas toujours documentées, utilisées ou incluses dans le processus d'apprentissage sur le terrain, en particulier dans des milieux à faibles revenus. La documentation des étapes et des changements apportés à une intervention tout au long de sa mise en œuvre est essentielle pour renforcer les connaissances issues de la pratique. Pour partager et appliquer les connaissances issues de la pratique, il faut créer des occasions pour les praticiens/praticiennes et les parties prenantes d'observer et de réagir conjointement aux conséquences voulues et imprévues du programme, ainsi que d'analyser et de synthétiser les données par le biais d'un dialogue participatif avec de multiples parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Il s'agit également d'élaborer des mesures pratiques pour appliquer l'apprentissage dans les propres programmes (The Prevention Collaborative, n.d.).

Ces connaissances ne sont généralement pas aussi appréciées que les connaissances académiques et sont souvent considérées comme n'étant pas scientifiques ou fondées sur des preuves. Néanmoins, les preuves rigoureuses en sciences sociales proviennent généralement de l'étude des pratiques et de l'application de méthodes mixtes à des programmes sur le terrain qui ont donné des résultats prometteurs ou ont permis de comprendre ce qui pourrait fonctionner plus effectivement. L'Alliance MenEngage estime que les connaissances fondées sur la pratique proviennent du travail de praticiens/praticiennes qui connaissent bien les communautés dans lesquelles ils travaillent et qui ont la confiance des membres de ces communautés. Leur travail débouche souvent sur des initiatives et des programmes qui ont le potentiel d'être effectifs, transformationnels et durables. Les connaissances fondées sur la pratique peuvent permettre d'améliorer les pratiques et les programmes adaptés peuvent devenir plus effectifs.

## Pourquoi des connaissances basées sur la pratique pour la prévention de la VEFF/VBG?

L'Alliance MenEngage est fondée sur la remise en question critique des hypothèses et des théories sur le genre et sur les moyens de faire progresser l'égalité et la justice.

L'Alliance MenEngage s'engage à

apprendre de la pratique, des pairs et des méthodes et approches qui ont été adaptées à partir de divers contextes et expériences. Il est nécessaire de documenter les pratiques et les processus d'apprentissage lorsque l'on s'attaque à des problèmes systémiques et persistants de justice sociale. Notre expérience a permis d'élargir les espaces collectifs d'examen et de discussion des connaissances contextualisées, ce qui a permis de prendre au sérieux les connaissances non académiques. En outre, en créant des espaces permettant aux membres et aux partenaires de partager leur expertise et leur expérience, et en mettant des ressources à la disposition d'autres acteurs du domaine, nous visons à faciliter la révision et l'adaptation des pratiques et à construire en permanence une base de connaissances pour soutenir le domaine.

Pour s'attaquer au problème récalcitrant de la violence à l'encontre des femmes, il faut une myriade de méthodes. Le fait que la violence à l'encontre des femmes persiste et se soit même aggravée à bien des égards, malgré les investissements et les efforts déployés de longue date pour l'éradiquer, prouve qu'il est urgent de revoir la compréhension, les connaissances et le savoir-faire actuels en matière de prévention de la violence à l'encontre des femmes. Les données issues de recherches rigoureuses sont précieuses pour le domaine, mais les programmes testés sont mis en œuvre et reproduits de multiples façons, et chaque variation peut fournir des informations indispensables sur ce qui fonctionne au-delà de ce qui a été planifié ou prévu. L'un des principaux domaines d'intérêt des membres et partenaires de l'Alliance MenEngage,

ainsi que de nombreux/euses autres acteurs/actrices sur le terrain, est le recueillement des connaissances sur les pratiques permettant d'interrompre le cycle de la VBG qui découle de la dynamique du pouvoir.

La VBG existe dans le contexte de normes patriarcales et de structures de pouvoir, et elle est perpétuée par des méthodes et des valeurs coloniales. Pour mettre fin à la VBG et la prévenir, il faut remettre en question la hiérarchie des connaissances existante, qui exclut ou rejette une grande partie des connaissances fondées sur la pratique dans le domaine. Bien qu'il y ait plus de deux décennies de travail pratique avec les hommes et les garçons pour l'égalité des sexes et la prévention de la VEF et de la VBG, il n'existe toujours pas de base factuelle solide. Cela s'explique en partie par l'absence d'initiatives visant à recueillir et à partager les connaissances fondées sur la pratique dans le domaine. Les organisations et les individus qui travaillent dans divers contextes pour transformer les masculinités patriarcales afin de prévenir la VBG manquent de ressources (financières, humaines et techniques) pour documenter et diffuser leur expérience. En outre, la programmation et la recherche-action avec les hommes et les garçons sont encore principalement axées sur les changements aux niveaux individuel et interpersonnel, avec un manque important de travail axé sur les moteurs structurels de la VBG.

La violence implique une dynamique de pouvoir qui comporte des formes d'oppression et de résistance. La VBG persiste en tant que pratique en grande partie parce qu'elle est largement acceptée, ce qui inclut des récits qui expliquent comment la violence se

produit mais qui ne remettent pas en question sa logique. L'histoire et la pratique de la VBG se sont cristallisées dans une culture et des formes de connaissance qui perpétuent le mythe selon lequel la VBG est "naturelle" ou "normale". Ou qu'elle est "justifiable" parce que la dynamique du pouvoir entre les sexes, l'oppression (et la résistance) sont considérées comme naturelles elles aussi.

Notre théorie du changement s'oppose aux normes sociales qui régissent les inégalités structurelles et qui sont façonnées par les tendances et les pratiques historiques et contemporaines. De nombreuses institutions incarnent et maintiennent ces inégalités, et la transformation de cette structure de connaissances nécessite des stratégies à long terme. L'analyse des théories et des pratiques existantes, et de la manière dont elles sont devenues des structures rigides, exige discipline et investissement pour s'attaquer aux causes profondes de la VBG. Les connaissances pratiques liées à la transformation des masculinités exigent de reconnaître et de s'appuyer sur les questions, l'expertise et les capacités spécifiques au contexte qui peuvent effectivement apporter une compréhension nuancée du problème et des moyens de le prévenir. Cet exercice permet de reconnaître les détenteurs des connaissances et de l'expertise et peut permettre de développer des connaissances essentielles en remettant en question et en défiant les discours dominants acceptés sur ce qui compte comme preuve, sur qui possède les connaissances et pourquoi. Dans les efforts visant à mettre fin et à prévenir la VBG, en particulier lorsqu'on travaille avec des hommes et des garçons, les interventions doivent

intentionnellement être transformatrices de genre, fondées sur le féminisme et sur les droits humains – de la conception à la mise en œuvre et à l'évaluation – pour que l'impact se produise. Cela signifie que le domaine du travail de transformation du genre avec les hommes et les garçons devra se pencher plus intentionnellement et plus intensivement sur la question de savoir si et comment certains des concepts clés qui ont façonné le domaine à ce jour ont également limité sa capacité à dépasser le niveau individuel pour aborder les compréhensions structurelles de la justice de genre et les stratégies pour y parvenir (MenEngage Global Alliance 2020).

### Qui peut trouver cette note d'orientation utile à son travail?

En 2023, l'Alliance MenEngage, en partenariat avec ONU Femmes, a organisé la première série de sessions d'apprentissage entre pairs sur la lutte contre la VEFF et la VBG. Cette première phase s'est concentrée sur les membres de l'Alliance qui sont ancrés dans divers contextes locaux et qui travaillent sur diverses approches pour mobiliser les hommes et les garçons afin de mettre fin à la VBG et de la prévenir, et de faire progresser la justice sociale et de genre. Les mesures prises pour recueillir, examiner, partager et discuter des pratiques d'implication des hommes et des garçons dans la prévention de la VEFF sont décrites ici. Cette note d'orientation se veut un outil pour les planificateurs/trices et développeurs/euses stratégiques, les concepteurs/conceptrices de programmes, les responsables de la mise en œuvre et les évaluateurs/trices, ainsi que les

personnes qui étudient ce sujet et le domaine de la pratique de manière plus générale. Cette note pourrait également être utile aux décideurs politiques qui élaborent des cadres politiques sur l'acquisition de preuves et de connaissances pour mettre fin à la VBG et la prévenir sous toutes ses formes et dans tous les contextes, en particulier en travaillant avec les hommes et les garçons.

Enfin, il peut également intéresser les agences politiques ou les donateurs/trices désireux/euses de soutenir le travail de transformation avec les hommes et les garçons, ainsi qu'avec les femmes/filles et les personnes non conformes au genre, en faveur de l'égalité des genres et de la justice. Les programmes et les interventions qui ne sont ni bien financés ni bien évalués ont souvent du mal à continuer à atteindre les communautés et ont tendance à ne pas être documentés du tout. Nous espérons motiver nos collègues et nos pairs à mener des exercices similaires et à documenter et partager leurs pratiques.

### **Cette note met en évidence le processus utilisé pour:**

- Réunir les praticiens/praticiennes pour qu'ils racontent leurs histoires de changement et d'impact, et pour qu'ils partagent leurs pratiques, leurs leçons et leurs connaissances.
- Examiner les initiatives menées avec des hommes et des garçons qui ont permis de tirer des enseignements et des idées précieuses.
- Récolter, partager, questionner et discuter des pratiques du champ.
- Appliquer une réflexion critique à notre travail sur la violence à

l'encontre des femmes et des enfants afin d'éviter de renforcer les schémas patriarcaux de violence.

### **Note sur l'apprentissage des pratiques de travail avec les hommes et les garçons pour prévenir la VEFF/VBG**

Pour renforcer l'impact du travail avec les hommes et les garçons en vue de mettre fin à la VBG et de la prévenir sous toutes ses formes et dans tous les contextes, il faut procéder à une analyse critique cohérente et intentionnelle, s'engager auprès des personnes impliquées dans la VBG et remettre en question les récits sur l'inégalité entre les sexes ainsi que les politiques qui ne respectent pas pleinement les droits humains universels qui sont utilisés pour justifier la violence.<sup>1</sup> Documenter, consolider et analyser les leçons tirées des pratiques et distiller les preuves des expériences de ce qui a ou n'a pas fonctionné comme prévu peut faire une différence. Pour pallier à la fois le manque de preuves et le mépris habituel pour les connaissances fondées sur la pratique lorsque l'on travaille avec les hommes et les masculinités pour mettre fin à la VBG, nous devons documenter les interventions afin d'en tirer des enseignements. Cette approche soutiendra également la décolonisation de notre base de connaissances actuelle. Le travail de l'Alliance MenEngage est basé sur des processus

<sup>1</sup>[www.thelancet.com](http://www.thelancet.com) Vol 385 April 18, 2015, p.1555  
'Les programmes effectifs sont généralement participatifs, impliquent de multiples parties prenantes, soutiennent une discussion critique sur les relations entre les sexes et l'acceptabilité de la violence, et favorisent une meilleure communication et une prise de décision partagée entre les membres de la famille, ainsi qu'un comportement non violent.'

d'apprentissage consultatifs, menés par les membres, qui envisagent différentes façons de considérer un problème et ses solutions possibles. L'espace d'apprentissage entre pairs CoLab de l'Alliance MenEngage, par exemple, a été conçu pour faciliter les moyens de briser les silos entre les praticiens/praticiennes et les experts, en rassemblant diverses voix, expériences et histoires, et en renforçant notre approche de l'apprentissage entre pairs en tant que communauté.

Avec cette note d'orientation, nous cherchons à partager ce que nous avons fait, nos expériences et notre compréhension des différentes stratégies, à encourager la pollinisation croisée des idées et à relever collectivement les défis du travail avec les hommes et les garçons pour mettre fin à la VEF et à la VBG et les prévenir.

La section suivante décrit le processus utilisé pour récolter, examiner, partager, questionner, analyser et discuter des pratiques sur le terrain. Elle inclut également des considérations relatives à la réalisation de ce travail de manière à renforcer notre connaissance et notre compréhension de ce qui fonctionne ou peut être amélioré pour prévenir la VEF et la VBG lorsque l'on travaille avec des hommes et que l'on transforme les masculinités patriarcales.

## Étapes de la planification, organisation et assistance aux espaces d'apprentissage

Ces mesures ont été prises pour s'engager avec les praticiens/praticiennes, examiner et discuter des différents programmes et interventions, et commencer à poser des questions susceptibles de conduire à leur

adaptation, leur révision et leur amélioration.

Tout événement implique une planification et une organisation, une exécution et une réflexion, et de nombreux événements d'apprentissage impliquent une assistance. Certaines des étapes énumérées ci-dessous sont plus génériques pour toute initiative dans n'importe quel domaine de travail. Cependant, l'attention, l'empathie et les éléments critiques appliqués sont recommandés pour rassembler les praticiens/praticiennes afin qu'ils racontent leurs histoires et partagent leur travail avec les hommes et les garçons et qu'ils transforment les masculinités patriarcales.

Nous nous sommes engagés dans un processus d'un an de récolte, de partage et de discussion des pratiques du terrain dans divers contextes. Cet exercice n'était pas parfait et n'a peut-être fait que disperser les graines de ce type d'apprentissage. Cependant, nous sommes convaincus d'avoir commencé à comprendre comment créer un environnement d'apprentissage critique et constructif.

L'application d'une vision de pensée critique à notre travail sur la VEF et la VBG afin d'éviter de renforcer les modèles patriarcaux de violence a nécessité une attention particulière aux détails et une prise de distance par rapport aux approches éducatives et/ou académiques courantes à sens unique. Nous recommandons de considérer ce qui suit comme un exercice dans lequel les planificateurs/trices, les organisateurs/trices et les facilitateurs/euses apprennent avec, et autant que, les contributeurs/trices et les participants/es.

## 1. Planification :

**CONCEPT** - Commencez par une note conceptuelle afin de clarifier les raisons pour lesquelles l'organisation et la tenue d'une **session d'apprentissage ou d'une série de sessions** constitueront l'approche d'apprentissage appropriée pour votre projet, votre organisation ou votre réseau. Nous vous encourageons à envisager de mener une série de sessions rassemblant des histoires, des leçons et des voix provenant de divers contextes, ce qui rendrait mieux justice au processus d'apprentissage critique nécessaire au développement des connaissances. Envisagez de réunir un groupe représentant divers contextes, domaines et/ou approches susceptibles d'être importants pour votre initiative, afin de réfléchir au meilleur format, au nombre de sessions, aux participants/es et à la forme que pourraient prendre les résultats. Le groupe peut inclure des collègues, des conseillers/ères ou des bénévoles qui pourraient aider à organiser et à diriger ces sessions. Le concept permettra à toutes les personnes impliquées de s'accorder sur l'objectif de cet exercice et servira à clarifier la vision globale de la raison d'être de l'initiative et de ce à quoi elle contribuerait si les choses se déroulaient comme prévu. Il facilitera également les étapes suivantes.

Le concept définit les paramètres des attentes et guide l'organisation des sessions. L'objectif principal d'un espace d'apprentissage est de rassembler les praticiens/praticiennes pour qu'ils/elles racontent leur histoire et partagent leur pratique. Il convient donc d'envisager, puis de créer, un environnement accueillant, réceptif, exempt de jugement et encourageant la

curiosité à l'égard du thème de la session. Vous souhaitez également que les participants/es et les intervenants/nantes partagent ouvertement non seulement ce qui a marché, mais aussi ce qui n'a pas marché (c'est-à-dire les échecs), et qu'ils soient ouverts aux commentaires et à la critique sur leur travail. Enfin, il est important de veiller à ce que l'espace soit facilité de manière à créer des conditions propices à l'expression d'une variété de points de vue tout en restant concentré sur le sujet spécifique. Et c'est le défi que la note conceptuelle doit expliquer. Le concept doit également être revu et réexaminé après la conclusion de l'initiative. Une forme d'évaluation du processus global doit examiner dans quelle mesure l'initiative a respecté la vision du concept. En prenant note de tout aspect manquant dans le concept, ou trop prescriptif de ce que l'initiative devrait être est aussi important que la révision du concept en vue d'une utilisation future. Traiter le concept comme un modèle et un document vivant permettra de gagner du temps et d'économiser des ressources à l'avenir.

**OBJECTIF** - Il est essentiel de préciser les objectifs de chaque session d'apprentissage et de vérifier qu'ils correspondent à l'objectif énoncé dans la note conceptuelle pour mettre en place des sessions d'apprentissage productives. Les objectifs spécifiques des sessions d'apprentissage ne doivent pas être liés à l'objectif général de la série ou de l'initiative d'apprentissage en soi. Cependant, les objectifs spécifiques doivent contribuer à l'objectif général. Les objectifs se réfèrent généralement à ce qui ressortira des sessions et fournissent des réponses à des questions telles que:

- Que vont apprendre les participants/es ?
- Quelles connaissances ou informations les contributeurs/trices et les participants/es retireront de ces sessions ?
- Comment les organisations impliquées bénéficieront-elles de la série et des sessions ?
- Comment les sessions feront-elles progresser le domaine ?

### PRINCIPES ET VALEURS CLÉS -

Que vous prévoyiez d'organiser des sessions d'apprentissage en personne ou virtuellement, il est utile de clarifier les principes communs qui favorisent le respect, l'inclusion et la diversité des opinions. Cela inclut les technologies et les outils autorisés et la manière dont la vie privée et les droits seront gérés. Voici quelques-unes des questions sur lesquelles vous devez réagir:

- Qui peut ou ne peut pas participer aux sessions et pourquoi ?
- Comment les participants/es seront-ils/elles impliqués/ées, comment soulèveront-ils/elles ou poseront-ils/elles des questions, utiliseront-ils/elles les fonctions de chat, feront-ils/elles des commentaires ou partageront-ils/elles leurs expériences, y compris le temps disponible pour les interventions ?
- Comment allez-vous prendre note des commentaires formulés ou les reconnaître et faciliter le processus de questions-réponses ?
- Comment garderez-vous l'espace inclusif et respectueux, quelles formes de communication ou de langage seront encouragées ou découragées, et comment ferez-vous respecter ces accords ou ces

règles ?

- Comment les caractéristiques technologiques seront-elles gérées, comment utiliserez-vous l'IA ou quelle utilisation de l'IA par les participants/es sera considérée comme acceptable ?
- Comment assurer la meilleure installation et le meilleur environnement pour une session d'apprentissage si vous prévoyez un public multiculturel et multilingue ?
- Comment pourriez-vous consulter et inclure des invités/ées locaux/locales qui peuvent donner des conseils ou faciliter les conversations entre des personnes issues de régions diverses ou éloignées et/ou qui ne sont pas habituées à des présentations formelles ?

**BUDGET** - Un élément clé de la phase de planification consiste à clarifier le budget disponible, car ce processus peut nécessiter des ressources pour le rendre plus significatif. Les domaines qui peuvent nécessiter des allocations budgétaires sont notamment les suivants:

#### a. Temps du personnel/coûts RH:

Cette initiative nécessite une quantité significative de préparation, d'exécution et de suivi et il est donc important de disposer de personnes capables d'effectuer ce travail. Il peut s'agir de membres du personnel ou de consultants/es possédant les compétences spécifiques nécessaires.

**b. Coûts de communication:** Ceci comprend les coûts liés à l'image de marque, à la conception, à l'édition vidéo et à la production, ainsi que d'autres dépenses liées à la

communication.

### c. Coûts de l'interprétation

**linguistique:** Fournir des interprétations linguistiques simultanées par des professionnels/elles peut s'avérer coûteuse car elle nécessite des équipes connaissant bien le domaine d'activité et disposant des compétences nécessaires pour interpréter des analyses complexes dans plusieurs langues.

**d. Coûts de la plateforme:** Il s'agit des abonnements nécessaires pour les plateformes en ligne utilisées pour héberger l'initiative d'apprentissage, en particulier les sessions en ligne. Il peut également s'agir de coûts de services supplémentaires en fonction des services souhaités, tels que le sous-titrage automatique en plusieurs langues sur la plateforme.

## 2. Organiser:

**ÉQUIPE D'ORGANISATION** - La mise en place d'une équipe chargée d'organiser et d'animer les sessions facilitera le déroulement des opérations. Elle permettra également de réfléchir et d'anticiper les attentes et les défis. Une équipe n'est souvent pas plus qu'un/une individu/e chargé de réfléchir au processus d'organisation de manière créative et judicieuse, en prêtant attention aux détails et aux questions sensibles. L'équipe d'organisation n'a pas besoin d'être nombreuse. Il est conseillé d'engager une équipe qui a de l'expérience dans la mise en place et l'organisation d'événements d'apprentissage traitant de la violence et des questions de genre. Vous pouvez envisager:

- La disponibilité, l'engagement et les accords des membres de l'équipe organisatrice, ainsi que leur capacité à donner un préavis au cas où ils/elles ne pourraient pas se conformer.
- Les rôles et les responsabilités de chacun/e doivent être clairs et partagés.
- Disposer d'un plan de secours indiquant clairement qui s'occupera des tâches si un membre de l'équipe n'est pas en mesure ou n'est pas disponible pour une raison quelconque.
- Une communication claire sur les canaux et les plateformes à utiliser par l'équipe, tant pendant la phase de planification que pendant la phase de mise en œuvre des sessions ou de l'initiative d'apprentissage.
- Documenter le processus (en tenant compte des facteurs de langue, d'inclusivité et d'accessibilité) et conserver les documents dans un endroit où ils peuvent être accessibles à tous les membres de l'équipe et aux personnes concernées au sein de l'organisation et/ou des réseaux.

### Les premières étapes de l'organisation sont les suivantes:

- Date, heure et durée des sessions
- Ordres du jour, thèmes principaux, scénarios
- Invités et animateurs potentiels pour chaque session
- Obtenir l'approbation (si nécessaire) pour ce qui précède avant de continuer

L'équipe organisatrice sera responsable de ces étapes initiales qui devraient être développées en fonction de l'objectif et de la vision de la série d'apprentissage définis dans la note conceptuelle.

Consulter les participants/es et les contributeurs/trices potentiels/elles peut aider à éviter les erreurs de programmation (sessions pendant les grandes vacances dans certaines régions ou pendant les congés d'été ou d'hiver). Elle peut également fournir un retour d'information sur ce qu'ils/elles considèrent comme trop long ou trop court pour une session d'apprentissage, et permettre d'organiser une session significative sur cette base.

Une fois l'approbation et les accords sont obtenus au cours des étapes initiales, le processus d'organisation entre dans une phase d'ouverture vers l'extérieur.

### **APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT**

- Une fois les dates, heures et sujets convenus, vous pouvez lancer un appel à manifestation d'intérêt, qui peut être plus ou moins formel, allant de courriels à des listes de diffusion ou à une invitation conçue avec des liens vers l'inscription pour participer à la série. Il est important de fixer des délais pour l'envoi d'une manifestation d'intérêt ou de toute autre forme d'expression d'intérêt pour être considéré comme orateur/trice ou contributeur/trice à une session. Dans notre cas, une première enquête ouverte en ligne a été élaborée et communiquée aux membres par l'intermédiaire de notre listserv. L'enquête demandait aux organisations membres si elles avaient ou avaient eu des initiatives, des programmes et des

compétences en matière de prévention de la VEF et/ou de la VBG. S'ils répondaient par l'affirmative, les membres devaient fournir des informations sur leurs interventions, telles que le type d'activité, la durée depuis le début, les bénéficiaires et les leçons tirées. Enfin, l'enquête demandait aux participants/es s'ils/elles souhaitaient présenter leur travail lors d'une session d'apprentissage par les pairs du CoLab. Les informations recueillies dans le cadre de l'enquête ont permis de dresser la liste des membres travaillant sur la prévention de la VBG et d'évaluer l'intérêt des membres pour le sujet. Elles ont également motivé les membres à s'impliquer et à contribuer au processus d'apprentissage général. Nous avons également contacté de manière proactive les membres connus de l'équipe organisatrice comme ayant mis en place des programmes de prévention de la violence à l'encontre des femmes, afin qu'ils/elles puissent partager leur travail dans le cadre d'une session d'apprentissage entre pairs.

**LA SENSIBILISATION** a consisté à distribuer le formulaire d'appel ouvert aux membres par l'intermédiaire du listserv de l'Alliance MenEngage. Pour attirer l'attention des praticiens/praticiennes qui travaillent à la prévention et à l'élimination de la VEFF, et plus généralement de la VBG, nous avons utilisé un titre qui disait : "si vous travaillez dans la prévention de la VEF ou de la VBG", nous aimerions avoir de vos nouvelles.

**EXAMEN DES MANIFESTATIONS D'INTÉRÊT** - Sur la base des lignes directrices du CoLab de l'Alliance MenEngage, les membres ont été invités à soumettre des idées pour animer une session d'apprentissage

entre pairs sur la pratique et les enseignements tirés de la prévention de la VEFF. Nous avons réduit au minimum les critères (voir [Annexe 1](#)) pour une session dirigée par un membre afin d'éviter des limitations excessives sur ce qui constitue la connaissance, l'apprentissage et l'impact. Nous avons cherché à éviter d'utiliser des définitions implicites et préexistantes de ce qu'est ou n'est pas la connaissance, ou de la manière dont les preuves sont comprises ou prises en compte. Les paramètres fixés pour les manifestations d'intérêt étaient les suivants:

- Pertinence par rapport au thème et à l'objectif de la série tels qu'ils sont décrits dans la note de synthèse.
- Clarté des objectifs, des méthodes utilisées, des activités et des bénéficiaires atteints.
- Détails sur le nombre de participants/es, la date de début, la périodicité, les enseignements tirés, etc.

Lorsqu'une proposition manquait d'information, semblait vague ou semblait s'écarter du sujet, l'équipe organisatrice a pris note des problèmes et a rédigé une série de questions pour aider à clarifier la proposition et à déterminer si cette pratique était pertinente pour la série d'apprentissage entre pairs.

**APPELS DE SUIVI** - Dans notre cas, nous avons cherché à obtenir des clarifications en faisant suivre la phase d'examen de conversations en ligne avec des praticiens/praticiennes afin de clarifier les doutes des deux parties et d'aider à déterminer conjointement si la pratique ou le programme envisagé pour la session constituait une pratique

prometteuse ou apportait des idées et des enseignements susceptibles d'être pertinents pour le public. Plutôt qu'une décision descendante des organisateurs/trices sur ce qu'est ou n'est pas une pratique, ces conversations de suivi se sont efforcées d'être horizontales et d'égal à égal, permettant aux praticiens/praticiennes de communiquer aux organisateurs/trices la pertinence de leur travail. De cette manière, les personnes directement impliquées dans la mise en œuvre des programmes et connaissant les théories et les méthodes utilisées ont pris la tête de la conversation, tandis que les organisateurs/trices posaient des questions de clarification.

Ces conversations ont également permis de clarifier le format, la durée et les caractéristiques les plus appropriés de la session dirigée par les pairs. Ensemble, les organisateurs/trices et les participants/es ont mis au point la logistique et les détails afin de maximiser les résultats souhaités de la session, tant pour les présentateurs/trices que pour les participants/es. Les conversations ont inclus des suggestions sur la manière de mener la session et de présenter les leçons apprises d'une manière qui serait plus facile à comprendre pour les participants/es qui n'ont pas de familiarité avec leur travail.

### **GROUPE CONSULTATIF OU D'ORIENTATION TECHNIQUE -**

Le groupe de travail de l'Alliance sur la VBG, composé de membres et de partenaires ayant des connaissances et une expérience dans ce domaine, a été reconvoqué pour servir de conseiller stratégique dans le cadre de cet exercice. Ce groupe comprend des voix et des organisations de premier plan dans le domaine de la prévention de la

VBG et de l'élimination de la VEF dans divers contextes, avec une expertise permettant une compréhension nuancée du travail avec les hommes et les garçons dans l'élimination et la prévention de la VBG.

### 3. Logistique:

#### IDENTIFIER UN FACILITATEUR

- Pour faciliter au mieux et créer une expérience d'apprentissage significative, il est important d'avoir un/e facilitateur/trice compétent pour permettre un processus d'apprentissage équilibré. En fonction du nombre de participants/es à chaque session et du type de pratiques partagées, la présence d'un ou de plusieurs facilitateurs/trices devient une étape cruciale pour gérer l'interaction entre les présentateurs/trices et les participants/es. La planification et la compétence sont nécessaires pour que la session reste ciblée et respecte le temps imparti, et pour que les participants/es aient le temps de poser des questions et de partager leurs propres expériences. Par exemple, alors que nous voulons encourager les participants/es à poser des questions et à partager, un/e facilitateur/trice peut faire en sorte que les commentaires du public restent dans le cadre du sujet et éviter qu'ils ne se transforment en leur propre présentation ou qu'ils ne portent sur un programme ou une expérience complètement différents.

**DIFFUSION** - S'assurer qu'une session est bien suivie stimule et enrichit le processus d'apprentissage. Un espace d'apprentissage vivant et productif bénéficie d'un groupe de participants/es diversifiés engagés dans

la discussion et la partie questions-réponses de la session. Pour informer votre communauté d'un événement programmé, vous pouvez utiliser des moyens similaires à ceux utilisés pour l'appel à manifestation d'intérêt, tels que des courriels personnalisés ou des courriers en nombre, des rappels dans votre lettre d'information régulière, la mention de l'événement sur votre site web et des messages sur les médias sociaux. Vous pouvez également contacter des réseaux et des groupes ou organisations partenaires pour les informer de l'événement et leur demander d'aider à diffuser l'information au sein de leurs réseaux. L'une des leçons que nous avons apprises est qu'il faut disposer de kits de communication qui peuvent être adaptés et utilisés tout au long de la série. Cela inclut des modèles de design pour les annonces qui peuvent présenter l'image de marque de la série, des modèles d'annonces en plusieurs langues pour atteindre des publics plus larges, et une fusion de courrier ou des listserv pour envoyer l'information à temps.

#### ÉVALUATION APRÈS LA SESSION

- L'élaboration d'un cadre pour recueillir les réactions et évaluer chaque session est un élément important du processus d'apprentissage et peut constituer un retour d'information précieux pour l'organisation d'événements futurs.

- Un court formulaire de type enquête peut suffire pour poser de brèves questions sur ce que les participants/es ont appris de nouveau et sur ce qui était unique ou différent dans cette série ou session. Vous pouvez également demander aux participants/es ce qu'ils pensent de l'espace, du format utilisé ou des

caractéristiques techniques.

- Un débriefing informel avec les personnes qui ont présenté les sessions est un autre moyen de recueillir un retour d'information. Vous souhaitez peut-être qu'ils vous parlent de leur expérience de l'animation d'une session entre pairs. Vous pouvez également vérifier si les objectifs fixés pour la session ont été atteints.
- Enfin, vous voudrez peut-être savoir si les sessions ont contribué à l'objectif général de la série, tel qu'il est défini dans la note conceptuelle. Vous pouvez le faire en demandant des suggestions pour améliorer les futures sessions et ouvrir la ligne de communication en partageant une adresse électronique pour les questions et les commentaires.

**MISE EN PLACE TECHNIQUE ET D'ACCESSIBILITÉ** - Que vous organisiez des sessions en personne ou des événements en ligne, vous devrez prendre en compte les questions de technologie, de langue et d'accessibilité:

- Sessions à distance via une plateforme en ligne (Zoom) accessible via un ordinateur ou un téléphone portable, y compris dans les endroits de faible bande passante.
- Barrières linguistiques, si vous prévoyez la participation de personnes provenant de régions géographiques différentes. Nous avons proposé des interprétations simultanées en direct en anglais, espagnol et français, ou des traductions par IA du contenu présenté ou partagé dans les langues disponibles via la

plateforme Zoom. En ce qui concerne les interprétations générées par l'IA, il est important de noter qu'elles ne sont pas parfaites et qu'elles ne sont utiles que dans une certaine mesure.

- L'enregistrement des sessions avec le consentement des participants/es a permis aux membres ne pouvant pas assister aux sessions en direct d'accéder au contenu. Les sessions ont été enregistrées, téléchargées et partagées en anglais, espagnol et français via la [chaîne YouTube de MenEngage](#).
- Les limitations budgétaires auront une incidence sur les choix que vous ferez, et nous vous encourageons à consulter la section consacrée à la planification et au budget qui figure dans le présent rapport.

## **LOGISTIQUE ET FACILITATION**

- L'équipe organisatrice doit créer et développer un déroulement (voir l'exemple d' [Annexe 3](#)) pour les sessions, qui précise qui est responsable de quoi entre le début des sessions et leur fin, y compris les étapes qui doivent être prises en compte.

**Avant le début de la session**, les tâches peuvent être les suivantes:

- Appels avec les présentateurs/trices et les facilitateurs/trices
- Essai à blanc ou brève répétition des présentations avec ou sans tous/ toutes les présentateurs/trices (si nécessaire)
- Partager le **déroulement de l'émission** avec les facilitateurs/trices et clarifier les rôles et les horaires.

- Anticiper les problèmes - par exemple, être prêt à remplacer un/e présentateur/trice ou à remplir le temps qui lui est alloué par une autre activité, annuler une activité en petits groupes si seule une poignée de participants/es se présente, fournir une autre forme de traduction si l'équipement ne fonctionne pas.
- S'engager avec les interprètes de langue, le cas échéant, en partageant avec eux/elles le déroulement détaillé du spectacle, les présentations qui seront utilisées, le glossaire des termes clés et des terminologies, ou tout autre matériel et échantillon afin de les familiariser avec le jargon et les concepts utilisés dans notre domaine d'activité. Vérifier que l'équipement est en place et qu'ils disposent de tout ce dont ils ont besoin pour faire leur travail.
- Avoir une liste de ressources disponibles à partager avec les participants/es à la fin de la session.
- Préparez un ensemble de règles de bonne conduite à partager avec les participants/es au début de la session.
- Vérifier avec les présentateurs/trices ce dont ils/elles ont besoin
- Vérifier que les micros et les équipements nécessaires à la présentation fonctionnent.
- Informer sur le style préféré pour les interventions et les commentaires, s'ils/elles sont libres d'interrompre et de poser des questions, s'ils/elles doivent lever la main ou s'ils/elles doivent attendre la fin de la présentation pour participer.
- Informer et demander le consentement pour l'enregistrement de l'événement.
- Informer sur l'utilisation des fonctions de chat et sur la manière d'accéder à la traduction, le cas échéant.

### Principaux enseignements et considérations basés sur l'expérience acquise jusqu'à présent avec ce processus

Ces apprentissages clés sont partagés comme une feuille de route pour d'autres sur le terrain, afin de suivre des pratiques existantes, des idées et des observations. Ils soulignent l'importance de documenter les pratiques et les processus pour étendre notre connaissance collective basée sur la pratique. En tant que document évolutif, nous continuerons à rassembler et à partager des preuves et des approches prometteuses pour impliquer les hommes et les garçons dans le processus de prise de décision.

En raison des efforts déployés par les jeunes garçons pour mettre fin à la VEFF et à la VBG et pour les prévenir, nous pouvons ajouter de nouvelles sections aux documents et réviser les recommandations.

**1. S'appuyer sur l'apprentissage entre pairs:** Il est prouvé que le fait d'aborder les masculinités et de travailler avec les hommes et les garçons pour prévenir la

#### Au début de la session:

- Accueillir les participants/es.
- Informer tous/toutes les participants/es des règles de base et du règlement intérieur, et demander d'autres suggestions. Voir l'exemple de l' [Annexe 2](#).

VEF et la VBG peut contribuer à l'élimination de la violence. Nos sessions CoLab facilitent le partage d'expériences et de stratégies entre praticiens/praticiennes. Au cours de ces sessions, les participants/es et les présentateurs/trices ont partagé des ressources, posé des questions et exprimé des préoccupations de manière critique mais sans porter de jugement. Le format encourage à poser des questions et à soulever des problèmes plutôt qu'à donner la priorité à une méthode ou à un processus unique. Nous avons ainsi observé un flux d'informations plus important et une réflexion critique sur les programmes. Le partage des connaissances entre pairs facilite l'apprentissage collectif sur la manière de faire ce travail d'une manière féministe et transformatrice. Les formats d'apprentissage entre pairs qui encouragent une compréhension critique des inégalités de pouvoir entre les genres peuvent faire avancer le domaine sur la manière de traiter les moteurs interpersonnels et structurels de la violence basée sur le genre.

## 2. Disposer d'un groupe consultatif :

La prévention de la VBG est un problème de longue date auquel les membres de l'Alliance MenEngage s'attaquent, et le groupe de travail sur la VBG, composé de membres et de partenaires ayant des connaissances et une expérience dans ce domaine, a été reconvoqué pour servir d'organe consultatif stratégique dans le cadre de cet exercice. Compte tenu de la diversité des approches utilisées par chaque intervention et des différents contextes et conditions dans lesquels elles sont menées, il est utile de mettre en place un groupe consultatif composé de représentants, dans la mesure du possible, de divers

contextes et expertises qui peuvent compléter le processus d'acquisition de connaissances et d'apprentissage. Il est essentiel de faire appel à des experts/es du monde entier pour garantir la prise en compte d'expériences diverses dans des contextes différents. En outre, un groupe consultatif composé de représentants influents de leur communauté et de leur environnement donne de la crédibilité à votre exercice. Il peut également constituer un rappel puissant des vies en jeu et des implications pour les bénéficiaires et les praticiens/praticiennes impliqués dans le travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

## 3. L'importance du contexte et de l'accessibilité multilingue:

La fourniture d'une interprétation en plusieurs langues élargit la portée et l'accessibilité des membres de diverses régions géographiques du monde. Cela permet une expérience d'apprentissage plus inclusive ainsi que des possibilités de références croisées, de connaissances et d'adaptations des méthodologies existantes. Bien que l'interprétation puisse être coûteuse, elle présente des avantages qui valent la peine d'être investis.

## 4. Établir des lignes directrices claires:

Tout en laissant une grande marge de manœuvre dans les manifestations d'intérêt, nous nous sommes rendu compte que l'invitation faite aux membres de présenter leur travail devait comporter davantage d'information. Nous avons constaté que l'expérience d'apprentissage était plus productive, tant pour les présentateurs/trices que pour les participants/es, lorsque des informations plus nombreuses et plus claires étaient communiquées à l'avance.

Il permet à l'équipe organisatrice et aux présentateurs/trices de préparer l'événement, d'obtenir le matériel adéquat et d'identifier le/la/les facilitateur/s/trice/s approprié/s/ées pour la session. Un ensemble de lignes directrices claires pour les manifestations d'intérêt peut être utile, et nous recommandons, au minimum, ce qui suit :

- Description de la pratique qu'ils/elles présenteront à leurs pairs
- Durée de l'intervention, du programme ou de la campagne
- Informations sur les participants/es et bénéficiaires ou le public visé
- Types d'activités, de réunions, de messages, d'événements, etc. inclus dans l'intervention
- Liste des changements observés et/ou des résultats des activités.

**5. L'impact de la diffusion:** Des stratégies de diffusion créatives sont essentielles pour étendre la portée de nos résultats, influencer les politiques et inspirer des actions auprès d'un large public, y compris des parties prenantes qui n'étaient pas au courant du travail de transformation du genre ou qui ne s'y étaient pas engagées. Les stratégies de diffusion peuvent inclure de courtes séquences vidéo, des affiches et des messages sur les médias sociaux basés sur les messages clés issus des sessions. Cela peut faire avancer les connaissances pratiques et aider à inciter les praticiens/praticiennes à participer aux sessions ou à accéder aux enregistrements.

### **6. L'importance de la consolidation:**

Bien qu'il incombe aux membres de partager leur travail de manière à permettre aux autres d'en tirer des

enseignements, nous avons reconnu l'importance de consolider et de réfléchir sur ce qui est partagé dans le cadre de cette initiative. Pour cette première phase, nous avons travaillé avec un consultant pour élaborer un rapport consolidé qui rassemble les principaux enseignements, les tendances émergentes et les recommandations. Ce processus a été long et le document final, bien qu'utile, est également assez volumineux. À l'avenir, des sessions seront organisées trois fois par an pour rassembler les enseignements des quatre sessions précédentes. Ces sessions réuniront les organisateurs des sessions pour dialoguer sur ce qu'ils apprennent à propos de l'avancement des programmes, des politiques et des récits transformateurs en matière de genre.

### **7. Orienter les initiatives futures:**

La documentation du processus et l'élaboration de notes d'orientation du programme peuvent créer les bases d'initiatives futures. Ces ressources constituent un modèle pour les organisations et les individus désireux de générer et de diffuser des connaissances collectives qui continuent à se développer, à prendre forme et à informer les efforts mondiaux de prévention de la VBG et de la VEF.

### **8. Renforcer les pratiques responsables:**

Veiller à ce que les initiatives soient transformatrices des genres, féministes et qu'elles abordent les déséquilibres de pouvoir remettra en question les systèmes oppressifs et injustes. Nous reconnaissons que notre domaine de travail utilise souvent un langage et un jargon qui peuvent être contestés. D'après notre expérience, même parmi les membres de l'Alliance

MenEngage, des concepts et des termes peuvent être utilisés avec des significations différentes. Bien que cela soit compréhensible compte tenu des divers contextes dans lesquels les pratiques se situent, le processus d'apprentissage en soi exige d'exposer la terminologie que nous utilisons et de s'efforcer de clarifier la manière dont nous définissons les termes qui sont au cœur de notre travail.

Par exemple, il est essentiel de définir ce qui est considéré comme transformateur de genre dans les pratiques et les approches liées au travail avec les hommes et les garçons pour avoir un impact. Cela est essentiel pour le domaine et le développement des connaissances. Ce processus favorise donc un terrain d'entente entre les praticiens/praticiennes afin qu'ils puissent expliquer comment leur travail fait progresser l'égalité entre les hommes et les femmes et ne perpétue pas les inégalités patriarcales. La série d'apprentissage par les pairs offre un espace et une opportunité pour les pairs de clarifier entre eux/elles comment ils abordent les inégalités de genre dans chaque partie de leur travail, et comment ils/elles traduisent à leur communauté et à leurs bénéficiaires les raisons pour lesquelles ils utilisent des approches transformatrices de genre.

Le travail avec les hommes et les garçons en faveur de l'égalité des genres est né du mouvement plus large en faveur des droits des femmes et de l'égalité des genres. L'analyse féministe a permis de clarifier les inégalités patriarcales et la dynamique du pouvoir entre les hommes et les femmes, et de comprendre comment cela continue d'empêcher les femmes de jouir de leurs droits humains universels et

d'avoir les mêmes opportunités que leurs homologues masculins. Le travail de transformation du genre cherche à développer la compréhension et la collaboration sur le patriarcat et à aller au-delà du travail avec les hommes à un niveau individuel. La responsabilité signifie qu'il faut être fidèle à l'objectif du travail, c'est-à-dire transformer les inégalités. Cela signifie également un engagement à long terme en faveur de l'égalité des genres, des droits humains et de la justice sociale. Il est important de reconnaître que le travail sur la VBG et la VEF, transformateur et féministe, peut prendre du temps. Transformer des schémas et des normes bien établis prend du temps et se heurte souvent à des résistances. Il est important de garder une attitude d'apprentissage à l'égard de l'objectif de votre travail et de revoir périodiquement les définitions pour les clarifier davantage.

### **9. Établir des partenariats significatifs et horizontaux :**

Il est essentiel de valider ce qui est ressorti des partenariats de collaboration avec les organisations de défense des droits des femmes, des droits des personnes LGBTIQ+ et d'autres organisations concernées pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer les initiatives. Cela peut se faire en invitant les parties prenantes de ces groupes à assister aux sessions et à examiner les résultats. Enfin, il convient de rappeler qu'il s'agit d'un processus de développement des connaissances mené par des praticiens/praticiennes, et que ces derniers ont le pouvoir de décider des sujets à présenter et de clarifier aux autres le fonctionnement de leurs programmes. Les organisateurs/trices soutiennent, facilitent et accueillent ces sessions qui sont avant tout des espaces d'apprentissage entre pairs.

# Annexes

---

**Annexe 1 - Exigences/objectifs de la session**

**Annexe 2 - Directrices pour la participation**

**Annexe 3 - Exemple de déroulement d'un spectacle**

## Annexe 1

# Exigences/objectifs de la session

- Les sessions devraient inclure le partage des leçons tirées des échecs et des succès, des résultats et de l'impact du travail. Le SG est disponible pour aider à façonner la session en mettant l'accent sur la présentation des résultats et des impacts.
- Les sessions peuvent se dérouler selon différents modes, tels que des collaborations entre chercheurs/chercheuses et praticiens/praticiennes montrant comment les membres utilisent la recherche dans leurs programmes, ou des collaborations combinant la recherche, la pratique et le plaidoyer.
- Les organisateurs/trices sont encouragés/ées à présenter des thèmes interconnectés.
- Le cadre politique développé pour le symposium Ubuntu sera utilisé pour aider à clarifier les attentes, et pour faire avancer la création de connaissances et de preuves basées sur la pratique à partir de perspectives politiques (redevabilité, intersectionnalité, féminisme/pouvoir/patriarcat).

## Annexe 2

# Directrices pour la participation

L'Alliance MenEngage cherche à favoriser un espace/environnement sûr, inclusif et respectueux. Nous espérons que tous les participants/es vivront une expérience positive d'apprentissage et d'engagement. Nous demandons à chacun de:

- **D'être respectueux/euse.**
- **Prendre ses responsabilités.**
- **D'être inclusif/ive.**
- **De respecter les règles de convivialité en ligne.**

## CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ DU PARTICIPANT

Les sessions convoquées par l'Alliance MenEngage ont pour but/effort d'offrir un espace sûr pour le partage de connaissances, d'expériences, de compétences et d'opinions dans le respect mutuel. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation, de harcèlement, d'utilisation d'un langage abusif et discriminatoire, d'expression agressive d'opinions ou de tout autre comportement indésirable et contraire à l'éthique.

Alliance MenEngage se réserve le droit d'exclure tout/e participant/e qui se livrerait à de telles actions pendant la session, sans préavis.

## Annexe 3

# Exemple de déroulement d'un spectacle

### RÔLES:

- **Animateur/trice:** Personne 1
- **Ancrage de conversation :** Personne 2
- **Moniteur/trice de chat :** Personnes 3 et 4
- **Chronométreur/euse + Notes :** Personnes 4 et 5

### LIENS UTILES:

## SESSION

## 7 mai

09:00AM ET | 2:00PM UK | 6:00PM PKT

EST	Objet	Intervenants	Diapositives	Notes de l'orateur	Responsabilité de l'équipe
08:45 ou 5:45	Les membres de l'équipe se joignent à l'avance pour installer et tester le son.	NA		NA	tous
09:00 ou 6:00	Bienvenue	Personne		<ul style="list-style-type: none"> <li>Expliquez que la réunion sera enregistrée</li> <li>Indiquez pourquoi les outils d'IA ne seront pas utilisés ou soutenus</li> <li>Prise en charge des langues par l'IA, mais pas de traduction</li> <li>Énoncez l'ordre du jour de la journée</li> </ul>	
9:05 ou 6:05	Contexte	Personne 2	8-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expliquez un peu le contexte:</li> <li>Pourquoi/comment a-t-il été créé, quel était son objectif général ? Qui y a travaillé ?</li> </ul>	
9:15 ou 6:15	Présentations	Personne 1	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Invitez les participants/es à se présenter et à faire part de ce qui les a amenés ici aujourd'hui et de ce qu'ils espèrent apprendre.</li> </ul>	NA
9:45 ou 6:45	Apprentissage collectif	Personne 2	11-12	<p>Discussion ouverte avec les participants/es sur le contenu du cours: <i>invitez-les à insérer leurs idées/questions dans le jamboard.</i></p> <p><b>Questions suggestives possibles:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Qu'avez-vous appris ou apprécié le plus à propos de</li> <li>Qu'est-ce qui vous a déçu ?</li> <li>Quelles sont les questions urgentes que vous posez aujourd'hui ?</li> </ol>	
10:55 ou 7:55	Dernières réflexions et remerciements de clôture	Personne 1	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remerciements finaux</li> <li>Certains ne sont pas membres, encouragez-les à se connecter aux réseaux locaux et régionaux.</li> <li>Partagez l'enquête Zoom où ils/elles peuvent exprimer leur évaluation finale et leurs suggestions.</li> </ul>	Personne 4 Partager l'enquête dans le chat

## References

- Ellsberg, Mary, Diana J. Arango, Matthew Morton, Floriza Gennari, Sveinung Kiplesund, Manuel Contrera, and Charlotte Watts. 2014. "Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say?" *Lancet Series* 385 (April): 1555-1566. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61703-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61703-7).
- Harding, Sandra. 1993. "After Eurocentrism: Challenges for the Philosophy of Science." *Proceedings of the Biennial Meeting of the Philosophy of Science Association Volume Two (PSA 1992)*: pp. 311-319.
- Lokot, Michelle, Marjorie Pichon, Beatriz Kalichman, Samantha Nardella, Jane Falconer, Nambusi Kyegombe, and Ana M. Buller. 2024. "Decolonising the field of violence against women and girls: A scoping review and recommendations for research and programming." *Social Science & Medicine* 357, no. 117168 (September).
- Maruo, Mirai, Diana J. Arango, Ariana Maria D. Mar Gross, and Manuel Contreras-Urbina. 2023. "Addressing gender-based violence to accelerate gender equality." In *Gender thematic policy notes series: issues and practice note*. N.p.: World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/73ac6325-b648-4c42-b54b-684bdc2a510c/content>.
- MenEngage Global Alliance. 2020. *Contexts and Challenges for Gender Transformative Work with Men and Boys*. Washington DC: MenEngage Global Alliance.
- The Prevention Collaborative. 2021. *Theory of Change*. <https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Theory-of-Change.pdf>.
- The Prevention Collaborative. n.d. "Practice-based knowledge." *Prevention Collaborative*. Accessed October 10, 2024. <https://prevention-collaborative.org/guide-programming/practice-based-knowledge/>.



LEARNING COLAB  
MENENGAGE ALLIANCE



**MenEngage Alliance**  
working with men and boys for gender equality

