



Guide pour la mise en place

SASA! Ensemble :

Une approche activiste de la prévention de la violence à l'égard des femmes

est une édition révisée du

Kit de l'activiste de SASA! pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et du VIH

© Raising Voices, 2008

Tous droits réservés.

SASA! Ensemble

Une approche activiste de la prévention de la violence à l'égard des femmes

© Raising Voices, 2020

Tous droits réservés.

Adapté par International Rescue Committee et Raising Voices, 2024

ISBN: 978-9970-484-06-5

Suggestion pour citer ce livre : Raising Voices (2020) *SASA! Ensemble : Une approche activiste de la prévention de la violence à l'égard des femmes*, Kampala, Ouganda. Adapté en français par International Rescue Committee et Raising Voices, 2024.

Rédacteurs chefs de file Lori Michau, Robyn Yaker

Rédacteurs collaborateurs

Ritah Akankwasa : Soutien au personnel et aux activistes

Natsnet Ghebrebrhan : Manifestations publiques, soutien au personnel et aux activistes

Leah Goldmann : Mise en place, Renforcement institutionnel, Discussions brèves, Guide d'apprentissage et d'évaluation, sessions de formation

Hope Harriet : Ressources pour les leaders religieux, affiches sur les communautés, conversations communautaires.

Maureen Kangere : Médias sociaux

Edgar Karungi : Guide d'apprentissage et d'évaluation, sessions de formation

Jean Kemitare : Dépliants pour le leadership, sessions de développement des capacités du personnel

Janet Nakuti : Guide d'apprentissage et d'évaluation, sessions de formation

Sophie Namy : Guide pour la mise en place, Guide d'apprentissage et d'évaluation, sessions de formation, discussions approfondies, renforcement institutionnel

Sara Siebert : théâtre communautaire, sessions de formation, ressources pour les leaders religieux

Réviseurs chefs de file Yvette Alal, Paul Bbuzibwa, Josephine Kamisya, Grace Luwanga, Hassan Muluusi, Tina Musuya, Olive Nabisubi, Mastula Nakiboneka, et Ann Nassamula

Rédactrice en chef chargée du développement Stephanie Sauvé

Rédactrice en chef Jill Merriman

Artiste Marco Tibasima

Adaptation en Français Yolande F. Longang Tchounkeu, Jean Prosper Elie, Rocky Kabeya, Sara Siebert, Sarah Cornish-Spencer

Graphiste Samson Mwaka & Ljiljana Pavkov



Courriel : info@raisingvoices.org Site web : www.raisingvoices.org

Avec le généreux soutien des entités ci-après :



THE SIGRID RAUSING TRUST



Adaptation en français:

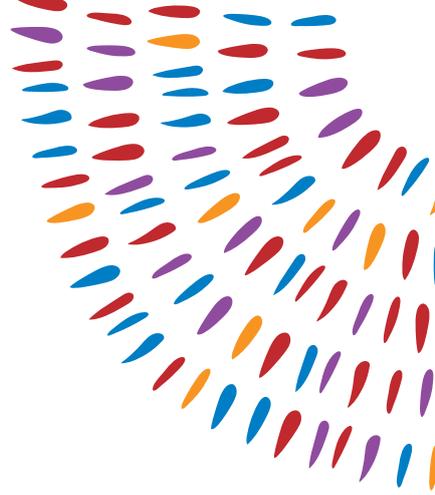


Courriel : vpmailbox@rescue.org Site web : www.rescue.org

Merci à GIZ pour les fonds qui ont facilité l'adaptation:



Bienvenue à *SASA! Ensemble*



La prévention de la violence à l'égard des femmes constitue une tâche essentielle qui nécessite de l'engagement, de l'attention et une communauté. Cette édition révisée a été conçue grâce au dynamisme, aux idées et à l'expérience d'activistes du monde entier, à savoir une communauté déterminée à matérialiser sa vision commune d'une vie sans violence pour tous.

En utilisant la méthodologie *SASA! Ensemble*, vous intégrez cette communauté mondiale caractérisée par le dynamisme, l'engagement et la créativité. Bienvenue ! Nous sommes impatients d'apprendre ensemble et d'approfondir notre activisme.

La révision porte le nom de « *SASA! Ensemble* » pour saluer et célébrer cette communauté mondiale et toutes les idées, expériences et apprentissages collectifs. » Cette appellation reflète également les nouvelles stratégies qui renforcent l'engagement au niveau de toute la communauté et l'accent accru mis sur les liens tissés avec les membres du personnel, les activistes, les leaders et les alliés, ainsi que sur le soutien qui leur est apporté.

Ensemble, nous pouvons renforcer notre travail pour que les femmes puissent vivre librement dans la dignité, en toute sécurité, tout en ayant une confiance inébranlable en elles-mêmes dans des relations et communautés saines et sûres.

Remerciements

Cette révision de *SASA!* résulte de l'insistance constante de femmes et d'hommes remarquables travaillant à Raising Voices et au Centre pour la prévention de la violence domestique (CEDOVIP). Ils avaient bien conscience de l'ampleur de la tâche et savaient que l'application de nos connaissances actuelles à une révision constituait non seulement une opportunité, mais aussi une responsabilité.

La présente révision de *SASA!* est le fruit d'une décennie d'apprentissage auprès de centaines de partenaires et de collègues du monde entier qui se consacrent à la prévention de la violence à l'égard des femmes. J'apprécie énormément la sagesse, l'expérience et les idées de tant d'activistes, de collègues, d'amis et de partenaires. Les dix années écoulées ont été un parcours des plus inspirants. J'espère de tout cœur que la présente révision rendra justice à toute l'expérience acquise, aux victoires remportées de haute lutte et aux épreuves vécues et partagées avec nous dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

La création de cette nouvelle version de *SASA!* a nécessité l'intervention d'une communauté mondiale ! Pendant près de deux ans, plus de 150 collègues, partenaires, activistes féministes, chercheurs, bailleurs de fonds et experts mondiaux ont apporté leur contribution à cette révision. J'aurais aimé pouvoir les citer tous ici : ils ont émis des critiques, fait part de leurs avis, formulé des recommandations, mené des discussions sur les questions qui devraient être incluses dans le présent document et ont fait un plaidoyer en la matière. Je suis touchée par leur engagement et la générosité dont ils font preuve en donnant de leur temps, et en partageant leurs idées et leur expérience.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à Robyn Yaker et à Stephanie Sauvé qui m'ont aidée à porter la révision, dans le cœur et l'esprit, au fur et à mesure de son évolution, depuis les idées jusqu'aux avant-projets, en passant par les grandes lignes. L'engagement profond de Robyn en faveur des femmes et des filles, sa bonne humeur et son optimisme constants ont contribué à faire avancer cette révision - et à me donner des impulsions - dans les moments où j'en avais vraiment besoin. La longue implication de Stephanie aux côtés de Raising Voices a été pour moi, pour Raising Voices et pour tous ceux qui utilisent nos matériels, une opportunité extraordinaire. Elle est dotée d'un talent tout à fait unique qui a permis à Raising Voices, en général, et à la présente révision de *SASA!*, en particulier, de faire entendre notre voix. Je lui en suis fort reconnaissante.

À tous les membres du personnel de Raising Voices et du CEDOVIP (dont les noms figurent sur la page des crédits) qui ont rédigé, relu, révisé les différentes sections de la révision et prodigué des conseils concernant ces dernières, je tiens à vous adresser mes vifs remerciements ! Au reste des membres du personnel qui, de bien des façons, m'ont prêté main forte, m'ont encouragée, ont patiemment été à mes petits soins et m'ont épaulée dans cette révision, recevez mes remerciements ! *SASA! Ensemble* existe grâce à vous tous. C'est une grande chance pour moi de pouvoir compter sur la famille de Raising Voices et du CEDOVIP.

Raising Voices est particulièrement reconnaissante envers les bailleurs de fonds qui nous soutiennent depuis longtemps. Leur foi en notre travail et leur disposition à faire confiance à notre jugement nous ont permis d'être à l'écoute des communautés, et d'être audacieux et imaginatifs dans nos choix. Merci à vous ! Des remerciements tout particuliers sont également adressés à Tanya Abramsky, Marie Ellsberg, Awet Hailu, Anne Gathumbi, Samrawit Assefa, Connie Geerhart, Jessica Horn et Jeanne Ward pour leurs judicieuses révisions de certaines sections clés. Grand merci à Lori Heise, Manisha Mehta et Lisa Witter, qui m'ont encouragée à revoir le titre, ainsi qu'aux 108 amis de SASA! qui ont insufflé créativité et plaisir au processus de changement du titre.

Je tiens à remercier tout particulièrement : Leah Goldmann, qui s'est toujours montrée disposée à apporter son concours par son esprit positif et ses excellentes capacités, même aux heures les plus improbables ; et Sophie Namy, pour son leadership en lien avec le Guide d'apprentissage et d'évaluation, les judicieuses contributions qu'elle a apportées dans la dernière ligne droite et son amabilité lors de ce processus. Quant à Jill Merriman, qui bien que ne sachant pas dans quoi elle s'engageait, a travaillé avec une endurance et une attention remarquable, elle mérite notre gratitude. Et à Tina Musuya et Natsnet Ghebrebrhan, nous disons que votre solidarité et votre soutien sont d'une grande importance.

À ma chère famille - Dipak, Kavita et Celia - merci pour tous les jours où vous m'avez patiemment permis de me concentrer sur cette révision, tôt le matin, tard le soir et pendant les fins de semaine : je vous suis si reconnaissante et vous prie d'accepter mes excuses !

SASA! Ensemble est dédiée avec amour, respect et espoir à toutes les femmes et filles du monde entier, ainsi qu'à ma merveilleuse fille, Kavita, afin que nous puissions être libres, épanouies et pleinement nous-mêmes dans un monde sans violence.



Lori S. Michau

Remerciements pour l'adaptation

Cette adaptation de l'approche *SASA! Ensemble* n'aurait pas pu avoir lieu sans le soutien financier accordé à l'IRC par **la Société allemande pour la coopération internationale (GIZ) pour la traduction**. Ce soutien généreux, a permis à l'IRC de rendre possible l'adaptation des activités de *SASA! Ensemble*. En outre, **Raising Voices** remercie **Ford Foundation, Wellspring Philanthropic Fund, Sigrid Raising Trust, Imago Dei Fund et Irish Aid** pour leur soutien à la conception graphique et au processus de finalisation de l'adaptation. Ces engagements ont été fondamentaux pour rendre accessible cette approche écologique de prévention de la violence à l'égard des femmes à une audience francophone.

Nous remercions aussi, la mission de **IRC Cameroun**, en particulier **Laura Tuery** et **Anne Vennegues**, pour avoir accepté la proposition de l'Unité de prévention et de réponse à la violence (VPRU) d'inclure la traduction de *SASA! Ensemble* dans leur proposition de projet. Cette collaboration a démontré la force de l'unité dans la diversité, contribuant à élargir l'impact de l'approche *SASA! Ensemble* dans des contextes linguistiques variés.

Mais également, nous adressons nos remerciements au bureau de **l'IRC Dakar** en particulier **Modou Diaw** et **Hannah Gibbin**, pour avoir soutenu le processus logistique de la traduction. Merci à **Marieme Gacou** qui a joué un rôle essentiel dans la coordination de ces efforts.

Nous adressons un remerciement tout particulier à **l'équipe Protection et autonomisation des femmes de l'IRC Tchad**, dont l'engagement et le dévouement ont été évidents tout au long de l'adaptation de cette approche.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude aux spécialistes de l'IRC, Raising Voices et Beyond Borders suivants : **Yolande Flore Longang Tchounkeu /IRC, Rocky Kabeya Mwazaza /IRC, Jean Prosper Elie /Beyond Borders, Sara Siebert /Raising Voices et Sarah Cornish-Spencer /IRC**, pour leurs contributions inestimables à la révision de l'adaptation. Leur expertise technique et leur souci du détail ont considérablement amélioré la qualité et l'efficacité des documents traduits.

Merci aux traducteurs et concepteurs qui ont travaillé sur cette version adaptée de *SASA! Ensemble*.

C'est grâce à des collaborations aussi inspirantes que nous pouvons aspirer à créer un monde où la violence à l'égard de la femme n'a pas sa place. Nous sommes reconnaissants de pouvoir compter sur des partenaires aussi dévoués et engagés.

Merci à tous les contributeurs pour leur dévouement à cette cause importante.

Inah Fatoumata Kaloga



Senior Director Violence Prevention & Response
International Rescue Committee

Natsnet Ghebrebrhan



Co-Director
Raising Voices

Le présent Guide pour la
mise en place comporte
les questions

QUOI, POURQUOI

et COMMENT

pour démarrer avec

SASA! Ensemble.





Table des matières

SASA! Ensemble en bref	pg 8
Théorie du changement	pg 10
Qu'y-a-t-il de nouveau dans la révision ?	pg 11
L'histoire de SASA!	pg 14
Partie 1: Aperçu de SASA! Ensemble Introduction aux éléments essentiels et aux stratégies de SASA! Ensemble	pg 20
Composantes essentielles de SASA! Ensemble	pg 21
Activisme basé sur les avantages	pg 22
Analyse genre-pouvoir	pg 24
Les quatre phases du changement	pg 26
Engagement global de la communauté	pg 28
Stratégies et activités de SASA! Ensemble	pg 30
Activisme local	pg 31
Leadership communautaire	pg 36
Renforcement institutionnel	pg 40
Schéma du processus de SASA! Ensemble	pg 44
Partie 2: Comprendre les concepts clés Concepts fondamentaux pour la mise en œuvre de SASA! Ensemble	pg 46
Violence à l'égard des femmes	pg 47
Genres, âges et identités	pg 50
Utilisation d'une analyse féministe	pg 53
Équilibre du pouvoir	pg 55
Mobilisation communautaire	pg 57
Durabilité et agir sans nuire	pg 60



Partie 3: Prise en main

Étapes importantes avant de commencer la phase

de Démarrage..... pg 63

Assurez-vous d'y passer suffisamment de temps pg 64

Obtenez le financement couvrant la première année et demie..... pg 66

Choisissez les communautés les plus appropriées..... pg 68

Sélectionnez le personnel de *SASA! Ensemble* pg 71

Organisez l'assistance technique et le soutien au personnel..... pg 74

Déterminez les adaptations nécessaires..... pg 76

Développez le système de référence et les capacités de base en matière
de réponse pg 79

Préparez-vous à l'apprentissage et à l'évaluation (A&E)..... pg 84

Dispensez la formation sur l'introduction à la méthodologie *SASA! Ensemble*
à l'intention du personnel..... pg 89

Partie 4: Passage à la phase de Démarrage

Regard pratique pour savoir quand et comment aller

de l'avant..... pg 91

Les six livres de Six *SASA! Ensemble* pg 92

Évaluation de l'aptitude et de l'état de préparation pg 95

Ressources requises pour la mise en place..... pg 98

Commencer les sessions de formation à la méthodologie *SASA! Ensemble* pg 99

Introduction aux sessions de formation à la méthodologie

SASA! Ensemble pg 105

References..... pg 157





SASA! Ensemble en bref

Susciter un changement à l'échelle de la communauté en transformant les déséquilibres de pouvoir est au cœur de *SASA! Ensemble*. La méthodologie est dirigée par des femmes et des hommes vivant et travaillant dans la communauté. Ces derniers bénéficient d'un soutien, lors de ce parcours, du personnel dédié de *SASA! Ensemble*.

« *SASA!* » signifie « **MAINTENANT** » en kiswahili et souligne la nécessité urgente de prévenir la violence à l'égard des femmes. *SASA!* est également un sigle lié aux quatre phases constitutives de la méthodologie, à savoir : Démarrage, Conscientisation, Soutien et Action. « Ensemble » met l'accent sur le fait que le changement est possible grâce à la collaboration, au soutien et à la solidarité. Voici comment elle fonctionne :

Lors de la phase de **Démarrage**, les activistes communautaires, les leaders communautaires ainsi que les alliés institutionnels sont identifiés, passent du temps à explorer les normes communautaires relatives à la violence à l'égard des femmes, débutent une aventure visant à approfondir leur **pouvoir intérieur** afin de réaliser des changements dans leurs propres vies et d'engager des membres de la communauté.

Au cours de la phase de **Conscientisation**, grâce à leurs stratégies respectives relatives à l'Activisme local, au Leadership communautaire et au Renforcement institutionnel, les activistes, les leaders et les alliés utilisent une variété d'activités incitatrices et interactives pour encourager une analyse critique du « **pouvoir sur** » des hommes envers les femmes et du silence de la communauté à ce sujet.

Lors de la phase de **Soutien**, de plus en plus de personnes collaborent avec les activistes, les leaders et les alliés, qui sont en train d'acquérir de nouvelles capacités et d'unir leur **pouvoir avec** celui des autres pour soutenir les femmes survivantes de violence, les couples qui essaient de faire des changements et les activistes qui osent parler et demandent des comptes aux hommes qui recourent à la violence.

Au cours de la phase d'**Action**, les activistes, les leaders et les alliés dirigent des efforts visant à soutenir le **pouvoir de** dont disposent les membres de la communauté pour agir et maintenir ce changement pour les années à venir - en consolidant de nouvelles normes qui font que la violence à l'égard des femmes n'est pas du tout acceptable et que ces dernières peuvent mener une vie sûre, épanouie et en toute dignité.

Ce parcours est structuré et systématique, il se construit lentement avec le temps. Ainsi, les idées de *SASA! Ensemble* sont diffusées progressivement dans la communauté. Dans toutes les phases et stratégies, *SASA! Ensemble* est unifiée par éléments essentiels, à savoir :

- *L'Activisme basé sur les avantages* qui met l'accent sur les avantages de la non-violence au lieu de mettre l'accent sur les conséquences négatives de la violence.
- *Une analyse genre-pouvoir* qui reconnaît que le pouvoir sur des hommes envers les femmes constitue la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes et qui cherche à équilibrer le pouvoir entre les femmes et les hommes dans les relations, les communautés et les institutions.
- *Quatre phases du changement* qui par le biais d'expériences interactives et inclusives introduisent des idées au fil du temps afin d'influencer en profondeur ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font au sujet de la violence.
- *L'Engagement global de la communauté* de tous les cercles d'influence - individuel et interpersonnel, communautaire, institutionnel et social - afin de constituer une masse critique en vue de réaliser le changement en inspirant les individus et groupes à chaque niveau pour qu'ils influencent ceux qui les entourent.

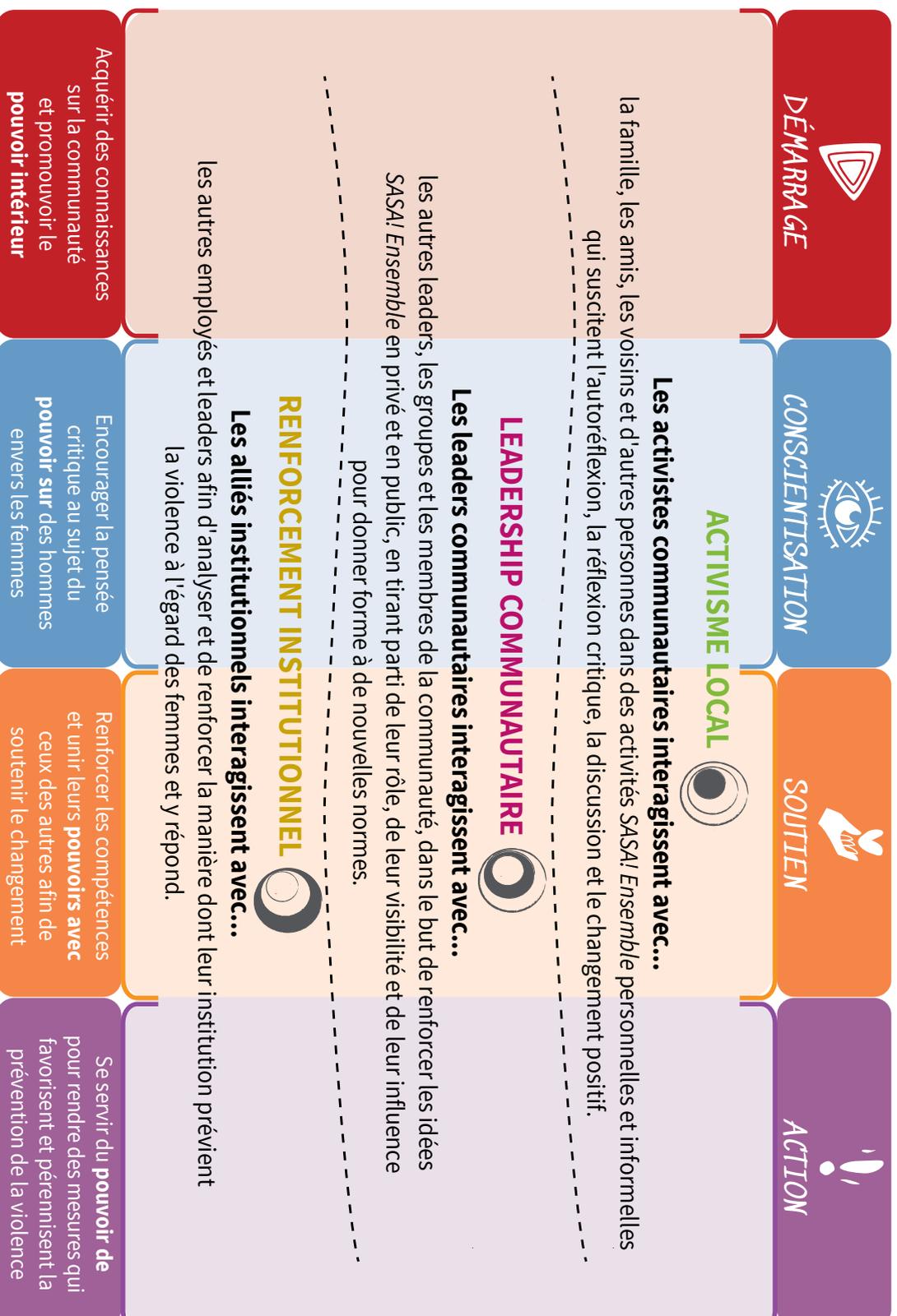
La théorie du changement de *SASA! Ensemble* met ces concepts en pratique, en illustrant la façon dont les différentes composantes travaillent en synergie à la réalisation de la vision globale de *SASA! Ensemble*.



SASA! Ensemble Théorie du changement

Activisme par phases, axé sur les avantages,

Fondé sur une analyse genre-pouvoir dans tous les cercles d'influence.



Les communautés et les institutions créent un environnement dans lequel la violence à l'égard des femmes n'est pas du tout acceptée et où les femmes peuvent mener une vie sûre, épanouie et digne.



Qu'y-a-t-il de nouveau dans la révision ?



Pour ceux et celles qui connaissent déjà le Kit de l'activiste de SASA! voici un aperçu des changements les plus importants apportés dans le cadre de SASA! Ensemble :

Un accent particulier mis sur la violence entre partenaires intimes

Un accent particulier est mis sur la violence à l'égard des femmes dans les relations intimes plutôt que sur les formes multiples de violence à l'égard des femmes. Cette démarche permet d'optimiser les domaines dans lesquels SASA! s'est avérée avoir le plus grand impact sur le changement des normes, de supprimer un niveau de complexité qui s'avérait accablant pour les communautés et de refléter le domaine de risque le plus grand pour les femmes du monde entier, à savoir leurs relations intimes.

Nouvelles stratégies alignées sur les cercles d'influence

Les stratégies de SASA! Ensemble ne décrivent plus quatre types d'activités. En revanche, elles (Activisme local, Leadership communautaire et Renforcement institutionnel) s'alignent désormais sur les cercles d'influence en vue d'un engagement global de la communauté. Chaque stratégie propose un ensemble d'idées d'activités pour impliquer les individus et les groupes dans chaque cercle d'influence. Ce changement vise à renforcer l'impact sur tous les cercles d'influence et à améliorer l'interaction avec les institutions et les leaders communautaires formels et informels.

Attention particulière accordée au pouvoir dans les rapports sexuels

L'examen exclusif du lien entre la violence à l'égard des femmes et le VIH a été supprimé et remplacé par une exploration plus approfondie du pouvoir en lien avec la prise de décision en matière de sexualité. Cette pratique est conforme à la conviction qu'intervenir à la racine d'un problème est plus efficace et permet plus de flexibilité et d'applicabilité dans des contextes différents. Elle attire également l'attention sur un aspect essentiel du déséquilibre de pouvoir dans les relations, auquel on accorde souvent moins d'attention.



Le présent Guide pour la mise en place



Il y a un soutien accru à la mise en place et au lancement de *SASA! Ensemble*, en particulier dans le présent guide.

Phases de Démarrage et d'Action renforcées

La phase de Démarrage comporte désormais davantage d'activités communautaires afin de renforcer le sentiment de *pouvoir intérieur* des membres de la communauté et de créer une plus grande dynamique au début du processus. Le contenu de la phase d'Action est également plus étoffé en ce qui concerne la formalisation du changement dans la communauté et la transition opérée à partir de *SASA! Ensemble*.

Accent mis sur le développement des capacités

Lors de *SASA! Ensemble*, il y a un accent accru sur le développement des capacités nécessaires pour réaliser le changement. Ces capacités sont ensuite mises en rapport avec des actions spécifiques des membres de la communauté qui peuvent être observées et utilisées pour assurer le suivi du changement à l'échelle de la communauté.

Activités nouvelles et améliorées

Plusieurs activités dont l'impact s'est avéré moindre ont été supprimées et de nouvelles activités ont été élaborées, notamment pour approfondir des questions cruciales et aider les individus, les couples et les communautés à s'attaquer aux normes qui posent des difficultés au regard de la prévention de la violence. Tous les contenus ont été mis à jour, y compris l'intégration des médias sociaux.

Sessions de formation nouvelles et améliorées

Il existe de nombreuses sessions de formation nouvelles ou révisées, qui permettent d'aborder de manière plus nuancée et plus pratique les différents concepts *SASA! Ensemble*.

Apprentissage et évaluation (A&E) nouveaux et améliorés

Les nouveaux outils d'apprentissage et d'évaluation donnent une image plus complète des activités et résultats de *SASA! Ensemble* dans les trois stratégies, et fournissent des références au sujet de l'ensemble du processus d'apprentissage et d'évaluation, allant du suivi des progrès à l'analyse des données, en passant par l'application critique de notre apprentissage dans le but d'aboutir à des programmes plus adaptés et à plus grand impact.



Outils pour soutenir

le personnel, les activistes, les leaders et les alliés

Il existe un nouveau contenu pour soutenir le personnel de *SASA! Ensemble*, les activistes communautaires, les leaders communautaires et les alliés institutionnels par le développement des capacités pratiques, le développement des capacités du personnel, les soins auto-administrés et le développement des relations.

Liens plus étroits entre contenus, thèmes et résultats

Le nouvel accent mis sur la violence entre partenaires intimes et la prise de décision sur la sexualité nous ont permis de mettre l'accent sur des thèmes clés diffus dans l'ensemble de *SASA! Ensemble*. Ces thèmes sont désormais plus étroitement liés au but, aux résultats et aux outils d'apprentissage et d'évaluation de la phase.

Couverture plus générale

Des communautés du monde entier utilise la approche *SASA!* Certes, les illustrations de la révision restent largement inspirées de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe, mais *SASA! Ensemble* intègre de nouvelles références sur l'adaptation et de nouvelles activités adaptées à divers contextes.

Ne vous inquiétez pas, tout n'est pas nouveau ! Nous avons conservé les éléments essentiels de *SASA!* et toutes les activités favorites.

L'esprit SASA! y reste bien enraciné !



L'histoire de SASA!

2008

Cette année marque la première publication de SASA!, apportant trois innovations à la prévention de la violence à l'égard des femmes.

En 2008, Raising Voices avait déjà des années d'expérience dans la mobilisation communautaire pour prévenir la violence domestique. Forts de notre expérience, nous savions qu'ensemble, le changement était possible, à condition d'innover pour franchir les barrières existantes. Nous avons donc osé faire les choses différemment

1. Traduire la théorie *en pratique*

La première innovation a consisté à traduire la théorie en pratique pour prévenir la violence à l'égard des femmes. SASA! s'appuie sur les théories du changement de comportement, de la communication et celles féministes, ce qui constitue un changement radical par rapport aux autres programmes de prévention, généralement conçus comme une série d'activités (ne suivant aucun ordre particulier) s'étendant sur une période indéterminée. SASA! a transformé la théorie en éléments de programme clairs - en introduisant de manière graduelle et systématique des idées féministes dans tous les cercles d'influence, afin de constituer une masse critique pour le changement.

2. Le langage *du pouvoir*

Le langage du pouvoir constitue la deuxième innovation, et la plus incitatrice. Le langage du genre et des droits n'a pas engagé des individus au niveau de leurs vies personnelles. Il était perçu comme incitant les membres de la communauté à porter un regard extérieur sur les femmes subissant des abus et les hommes utilisant la violence, plutôt qu'un regard intérieur sur leurs propres actions et leurs propres choix. Le langage du pouvoir a fait passer la violence à l'égard des femmes du statut de « problème propre aux femmes » à celui de problème communautaire, un problème pour lequel chacun d'entre nous peut contribuer à changer, jour après jour, à partir de toutes nos interactions.

3. Matériels créatifs *et prêts à l'emploi*

La troisième innovation a consisté à aller au-delà des suggestions d'activités pour fournir un large éventail de matériels créatifs et prêts à l'emploi. Cette pratique a permis aux organisations activistes de mettre l'accent sur leur expertise en matière d'interaction avec les communautés tout en s'appuyant sur des ressources qui avaient déjà été testées. Les matériels ont été conçus pour introduire et superposer les idées au fil du temps à travers une variété d'expériences pour réaliser un changement sûr et durable. Ils ont également été conçus pour être amusants et faciles à utiliser à la fois pour le personnel de l'organisation et les membres de la communauté, de sorte que ces derniers puissent eux-mêmes mener le processus.

À Kampala, en Ouganda, le Centre pour la prévention de la violence domestique (CEDOVIP) a été le premier à mettre en œuvre la méthodologie, avec le soutien technique et la participation de Raising Voices dès les premiers instants. Rapidement, l'utilisation de la approche SASA! s'est répandue dans toute la Corne de l'Afrique, en Afrique de l'Est et en Afrique australe, dans des contextes urbains, ruraux et humanitaires. Elle a été utilisée par des organisations cherchant à dépasser le stade de la conscientisation pour parvenir à une mobilisation systématique des communautés, par des organisations cherchant à passer de la prestation de services à la prévention et par des organisations cherchant à passer d'une démarche punitive à un modèle de prévention basé sur les avantages.



2012

L'étude SASA! démontre que la méthodologie est efficace pour porter ou provoquer le changement au niveau communautaire.

Au fur et à mesure que les partenaires se laissaient inspirer par l'impact de SASA!, on enregistrait également, dans le domaine de la prévention de la violence, une demande croissante visant à mener des recherches d'évaluation et à démontrer la « base factuelle » des programmes largement utilisés. C'est ainsi qu'est née l'étude SASA!, fruit d'une collaboration entre Raising Voices, le CEDOVIP, l'École d'hygiène et de médecine tropicale de Londres et l'université Makerere

L'étude SASA! a été le premier essai contrôlé randomisé jamais réalisé en Afrique pour évaluer le changement *au niveau communautaire* dans le cadre d'un programme de prévention de la violence à l'égard des femmes. Elle a évalué à Kampala la phase pilote du programme SASA! mis en œuvre par le CEDOVIP, qui a couvert près de trois ans d'intense programmation, de mai 2008 à décembre 2012 (marquée par quelques interruptions dues à des troubles civils). En fin de compte, il en est ressorti que : la violence peut être évitée ; le changement de normes est possible et ne dure pas des générations ; les approches communautaires peuvent être rigoureuses et mesurables ; et le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes n'en était qu'aux débuts d'une pratique poignante.¹

Voici comment les communautés de SASA! diffèrent des communautés de référence où il n'y avait pas de programme SASA! :²

52% de risque en MOINS pour les femmes de subir des violences physiques de la part d'un partenaire intime

18% d'hommes de MOINS ayant plusieurs partenaires sexuelles dans la même période

28% de personnes EN PLUS acceptant le droit des femmes de refuser d'avoir des rapports sexuels

3x PLUS de soutien pour les femmes dénonçant des violences

50% de personnes EN PLUS pensent que la violence à l'égard des femmes est répréhensible

Lire les résultats détaillés sur le site ci-contre : <https://raisingvoices.org/women/sasa-approach/>

2012–2018

Des communautés du monde entier utilisent la approche SASA!

Les résultats de l'étude sur la approche SASA! ont conduit à son adoption rapide à l'échelle mondiale.

La approche SASA! est aujourd'hui utilisée dans toute l'Afrique et dans le monde entier - du Honduras à l'Irak en passant par le Pakistan et le Pacifique Sud - et par tous les types d'organisations imaginables, des petits groupes communautaires aux organisations féministes nationales, des institutions confessionnelles aux grandes agences humanitaires internationales, des agences de l'Organisation des Nations Unies aux institutions financières mondiales. Raising Voices fournit une assistance technique à bon nombre de ces groupes.

La **première adaptation culturelle complète**ⁱ a eu lieu en Haïti avec Beyond Borders et la **première adaptation à une population ciblée** pour les communautés confessionnelles est née d'une collaboration entre Raising Voices et Trócaire. Cette diversité d'utilisation a également nécessité, de la part de Raising Voices, de nouvelles publications et formations sur la manière **d'adapter la approche SASA!** à différents contextes, de garantir une **mise en œuvre éthique** et la façon de **maintenir la fidélité** aux éléments essentiels de SASA! qui ont conduit à l'impact qu'elle a eu en Ouganda.

À Raising Voices, notre objectif a toujours été d'inspirer l'innovation, et les adaptations éclairées par la pratique sont essentielles pour faire en sorte que chaque nouvelle organisation activiste s'appuie sur les informations à retenir.



Vous trouverez toutes les ressources suivantes en anglais sur le site www.raisingvoices.org/resources

→ **SASA! Faith**

→ **Adaptation de SASA! : Conseils et outils**

→ **Questions critiques dans la mise en œuvre éthique de SASA!**

→ **Fidélité au Kit d'activiste de SASA!**

ⁱ <https://beyondborders.net/>

2012-2018

Accélération de l'apprentissage basé sur la pratique.

Depuis la publication de *SASA!* en 2008, nous avons appris - grâce à nos partenaires, à notre assistance technique et aux témoignages quotidiens d'activistes communautaires - ce qui marche et ce qui ne marche pas.

Parmi les principales informations à retenir de l'étude *SASA!* et de nos années d'apprentissage basé sur la pratique, on peut citer ce qui suit :

- la prévention est possible ;
- ce sont les relations, et non l'information, qui alimentent le changement social ;
- le changement requiert un sentiment d'espoir et des alternatives pratiques, ainsi que des capacités spécifiques et des opportunités pour essayer de nouvelles méthodes, tout en étant soutenu par la famille, les amis et les voisins ;
- l'activisme soutenu par des membres de la communauté ou au sein de celle-ci, plutôt que par des personnes ou projets venus de l'extérieur ;
- il est essentiel de travailler simultanément avec les femmes et les hommes, au fil du temps et avec des opportunités d'interactions non mixtes ;
- le langage du pouvoir permet de personnaliser, de provoquer et d'élargir le discours, de sorte que la violence à l'égard des femmes ne soit pas perçue comme prévalant « là-bas » chez d'autres personnes, mais plutôt près de chez nous, dans tous nos choix quotidiens sur la manière dont nous utilisons notre pouvoir ;
- l'accent mis sur la qualité des relations - l'intimité, la communication, l'attention et le respect mutuels - résonne plus fort que l'accent mis sur les rôles égaux au sein du ménage ;
- une formation de qualité et un soutien continu au personnel et aux membres de la communauté qui mènent ce travail sont essentiels et ne peuvent être négligés ; et
- la programmation de la prévention de la violence à l'égard des femmes a un effet d'entraînement positif sur : la voix, la participation et les moyens d'action des femmes ; les résultats sanitaires des femmes et des hommes ; la situation socio-économique des familles ; le bien-être des enfants ; et le développement de la communauté.



2018-2019

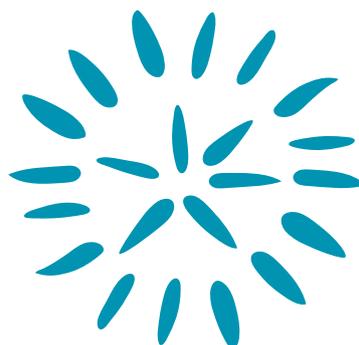
SASA! Ensemble est éclairée par l'expérience et l'inspiration.

Le travail de prévention de la violence à l'égard des femmes a considérablement subi des mutations depuis la première publication de *SASA!*. Comparativement à 2008, les programmes de prévention sont bien plus nombreux aujourd'hui, et notre compréhension de la violence à l'égard des femmes et de bien des questions connexes a, elle aussi, évolué. C'est pourquoi, à l'occasion du dixième anniversaire de *SASA!*, Raising Voices a estimé qu'il était de sa responsabilité éthique d'actualiser ce que nous avons créé en fonction de nos apprentissages, et ce, pour tenir compte des exigences du moment.

Notre priorité a été que la révision soit entièrement et systématiquement guidée par la pratique et les données probantes. Au début de l'année 2018, nous avons entamé un processus d'une durée d'un an visant à consulter diverses parties prenantes par des enquêtes, des entretiens individuels, de groupes de discussion et des consultations individuelles. Nous avons fait appel à des bailleurs de fonds, à des experts mondiaux et à nos plus proches collaborateurs au CEDOVIP. Nous avons échangé avec des organisations du monde entier qui sont bien imprégnées de la approche *SASA!* ainsi qu'à celles qui ne l'ont pas encore achevée ou n'ont pas encore décidé de s'y mettre. Nous avons échangé avec des groupes qui avaient eu des difficultés avec la approche *SASA!* et d'autres qui s'en étaient bien sortis. Nous leur avons demandé de nous indiquer ce qui marche, ce qui ne marche pas, ce qui fait défaut, ce que le terrain requiert actuellement, et les voies et moyens de rendre la approche *SASA!* plus forte.

Nous espérons que *SASA! Ensemble* contribue à l'ensemble des connaissances et innovations qui font progresser le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes. Ces améliorations visent à rendre *SASA! Ensemble* plus utile pour les groupes ne disposant pas du temps, de l'espace, des capacités ou des ressources nécessaires pour élaborer leur propre méthodologie - et pour en faire une plus grande source d'inspiration pour ceux qui en disposent.

Fondamentalement, nous voulons que *SASA! Ensemble* soit plus facile à utiliser, soit accessible à un plus grand nombre d'organisations et de communautés et, surtout, qu'elle permette de mieux prévenir la violence à l'égard des femmes.



Partie 1

Aperçu de SASA! Ensemble

Introduction aux éléments essentiels et aux stratégies de *SASA! Ensemble*

SASA! Ensemble est une méthodologie de mobilisation communautaire qui aide les communautés à apporter des changements positifs et durables à des normes qui perpétuent la violence à l'égard des femmes.

Composantes essentielles de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 21
Activisme basé sur les avantages.....	pg 22
Analyse genre-pouvoir	pg 24
Les quatre phases du changement	pg 26
Engagement global de la communauté	pg 28
<i>Stratégies et activités de SASA! Ensemble</i>	pg 30
Activisme local	pg 31
Leadership communautaire	pg 36
Renforcement institutionnel	pg 40
Schéma du processus de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 44





Composantes essentielles de SASA! Ensemble

SASA! Ensemble et SASA! partagent toutes deux les mêmes quatre éléments essentiels, les « ingrédients secrets » qui contribuent à susciter un changement transformationnel. Chaque élément essentiel est enraciné dans la théorie, reflétant divers domaines et des décennies d'apprentissage, de recherche et de pratique. Cette méthodologie contribue à rendre SASA! Ensemble adaptable et efficace dans les différentes régions du monde. Il est primordial de maintenir ces quatre éléments essentiels pour garantir la fidélité à SASA! Ensemble.

Activisme basé sur les avantages

Reflète les théories des mouvements sociaux et des normes sociales

Inciter les membres de la communauté à agir en fonction de leurs convictions profondes, en mettant l'accent sur les avantages positifs de la non-violence plutôt que sur les conséquences négatives de celle-ci.

Analyse genre-pouvoir

Reflète la théorie féministe

Comprendre que le pouvoir sur des hommes envers les femmes constitue la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes et œuvrer explicitement à garantir l'équilibre du pouvoir dans les relations et les communautés.

Les quatre phases du changement

Reflète le modèle transthéorique

Travailler en quatre phases selon les étapes du changement, avec des objectifs différents et un contenu qui évolue à chaque phase.

Engagement global de la communauté

Reflète le modèle écologique et la théorie de la diffusion de l'innovation

Constituer une masse critique de soutien en s'appuyant sur trois stratégies conçues pour atteindre de manière optimale les membres de la communauté à différents niveaux des cercles d'influence.





Activisme basé sur les avantages

Chacun de nous souhaite se sentir respecté, valorisé et traité avec soin. *SASA! Ensemble* aide les femmes et les hommes à satisfaire ces besoins universels. Quand les membres de la communauté commencent à rechercher les avantages de l'équilibre du pouvoir et à en ressentir les bienfaits, alors un véritable changement devient possible !

L'activisme basé sur les avantages *met l'accent sur les aspirations.*

L'activisme consiste à prendre des mesures afin de réaliser un changement social sur la base de ses propres convictions profondes. Il s'agit de vivre nos valeurs et de prendre position contre l'injustice. Plutôt que de s'attarder sur le problème ou les conséquences négatives en découlant, l'activisme basé sur les avantages met l'accent sur les aspirations à un avenir différent.

Le terme « activisme » peut prêter à des malentendus, certains pouvant penser qu'il ne s'agit que de protestations et de descentes dans les rues, ou d'une forme d'agitation civile ou politique. En revanche, la approche *SASA! Ensemble* a une compréhension plus vaste de l'activisme, terme qui pourrait s'avérer « difficile à cerner » pour certaines institutions. C'est la raison pour laquelle le terme « activisme » n'est pas utilisé dans la stratégie relative au renforcement institutionnel. Toutefois, l'esprit de l'activisme s'y trouve profondément ancré. Chaque phase, chaque stratégie, chaque activité menée dans le cadre de la approche *SASA! Ensemble* vise, au bout du compte, à inciter chacun d'entre nous à faire entendre sa voix, à réaliser le changement et à se sentir partie prenante à quelque chose de plus grand que soi.

Chacun de nous peut être activiste.

SASA! Ensemble incite tout un chacun à découvrir l'activiste qui sommeille en lui. En tant qu'activistes, nous comprenons que la prévention de la violence à l'égard des femmes est une mission personnelle, plutôt qu'un emploi ou une opportunité de bénévolat. *SASA! Ensemble* aide chaque personne - le personnel, les activistes, les leaders et les alliés, ainsi que toutes les femmes et tous les hommes de la communauté - à nouer une connexion au niveau personnel avec les problèmes du pouvoir et de la violence à l'égard des femmes et à éprouver du courage et de la confiance dans sa capacité à réaliser le changement.³

Certes, *SASA! Ensemble* utilise différents noms pour désigner les personnes qui mènent le travail (activistes communautaires, leaders communautaires et alliés institutionnels), mais chacune d'entre elles est une activiste à sa manière, remettant en question le statu quo, refusant d'accepter l'injustice et motivant son entourage à agir aussi.

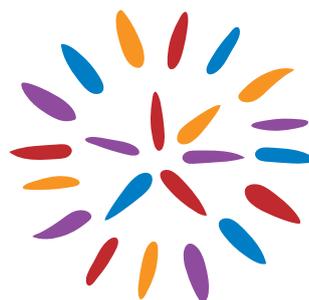
Il faut faire preuve de leadership *et d'appropriation dans l'activisme.*

Les programmes sont souvent mis en œuvre en collaboration avec des bénévoles de la communauté qui travaillent pour le compte d'une organisation. En pareils cas, l'accent est généralement mis sur le programme de l'organisation et ses objectifs programmatiques plutôt que sur la vision que la communauté a pour elle-même. *SASA! Ensemble* inverse cette donne. Elle vise à identifier les individus et les groupes de la communauté qui se sentent obligés de susciter le changement et les place au cœur du processus. Les membres du personnel de *SASA! Ensemble* soutiennent les activistes qui sont animés par leurs convictions plutôt que les membres de la communauté qui mettent en œuvre des activités pour le compte de l'organisation. En outre, l'activisme va au-delà du partage d'informations, de la « conscientisation » et de la formation. À travers l'activisme, *SASA! Ensemble* aborde les réalités complexes et nuancées d'un changement réel et soutient les membres de la communauté dans leur démarche de changement des croyances et comportements dans le cadre de leurs rôles, de leurs relations et sur leurs lieux de travail. Ce type d'activisme a un caractère profondément personnel et dépasse le cadre du programme *SASA! Ensemble*.

L'activisme basé sur les avantages *met la théorie en pratique.*

L'activisme basé sur les avantages reflète la théorie des mouvements sociaux, qui postule que les membres de la communauté doivent se sentir obligés de susciter le changement et qu'une transformation durable a lieu lorsque les personnes se sentent inspirées et dans une posture positive plutôt que déshonorées et dans une posture négative.⁴ L'activisme basé sur les avantages reflète également la théorie des normes sociales, qui postule que les normes - les croyances partagées sur les comportements attendus ou acceptables - sont plus susceptibles de changer lorsque, plutôt que de nous attarder sur les comportements négatifs, nous nous focalisons plutôt sur les idées et les actions positives.⁵ En d'autres termes, le changement est plus susceptible de se réaliser lorsque les personnes sont pleines d'espoir et d'inspiration, perçoivent les bienfaits du changement et sentent qu'elles ont le pouvoir de le susciter et de le pérenniser.

Dans *SASA! Ensemble*, cette théorie prend vie en mettant l'accent sur les *avantages* que procure la non-violence par rapport aux *conséquences* de la violence afin d'inspirer le changement. Elle est ancrée dans l'espoir et est alimentée par les aspirations visant à tisser des relations et créer des communautés plus saines et plus heureuses pour tous. Plutôt que d'infliger le blâme et la honte, *SASA! Ensemble* utilise un langage et des images positifs pour inspirer de nouvelles façons de comprendre les relations. Elle demande des comptes aux personnes tout en les aidant à envisager et à développer de nouvelles façons d'être.



Analyse genre-pouvoir

SASA! Ensemble s'attaque à la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes : le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes, tant au niveau individuel que communautaire.

Chacune des quatre phases de **SASA! Ensemble** traite d'un type de pouvoir différent, comme suit :



PHASE DE DÉMARRAGE

Promouvoir le **pouvoir intérieur** afin de lutter contre la violence à l'égard des femmes.



PHASE DE CONSCIENTISATION

Comprendre l'usage que les hommes font de leur **pouvoir sur** envers les femmes et le silence de la communauté à ce sujet.



PHASE DE SOUTIEN

Unir notre **pouvoir avec** celui des autres afin de créer un environnement qui accepte de nouvelles façons de penser et de se comporter.



PHASE D'ACTION

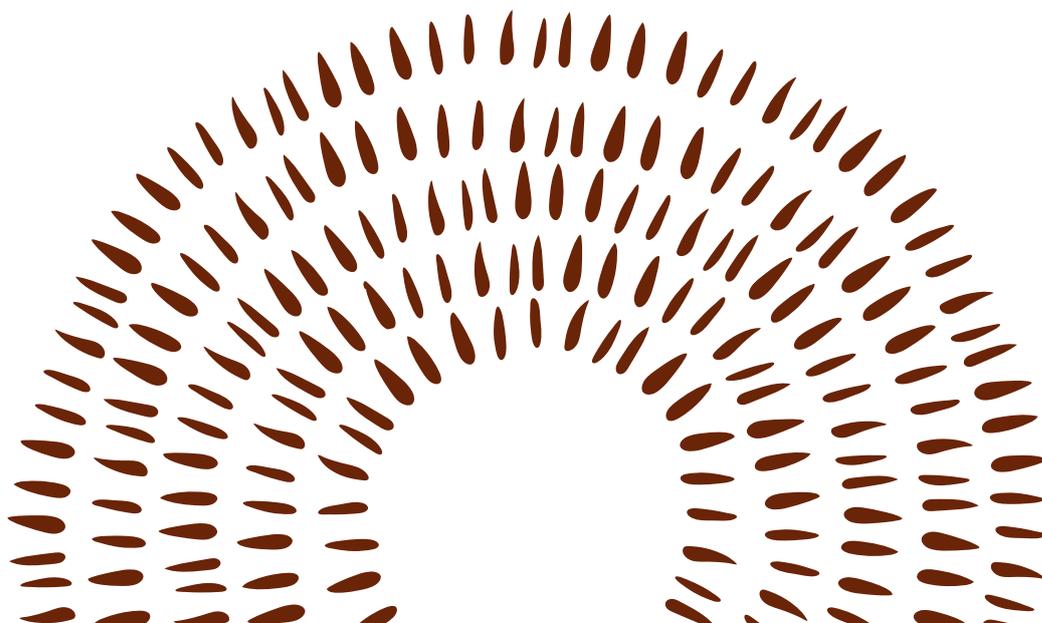
Se servir de notre **pouvoir de** créer et maintenir un changement positif qui prévient la violence à l'égard des femmes.

Cibler le pouvoir revient à mettre l'accent sur *la prévention de la violence à l'égard des femmes.*

Une analyse genre-pouvoir reflète la *théorie féministe*, qui reconnaît que le déséquilibre systémique du pouvoir entre les femmes et les hommes constitue la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes.⁶ Il s'ensuit que le contenu de base de *SASA! Ensemble* est le **pouvoir**. Les activités de *SASA! Ensemble* sont toutes conçues pour susciter la réflexion, la discussion et le changement sur la manière dont nous exerçons tous le pouvoir. Le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes est analysé et remis en cause, d'autres utilisations positives du pouvoir sont encouragées, et les structures communautaires sont modifiées pour refléter l'égalité et la justice pour tous. Chacun de nous en tirera parti.

Lorsque nous ciblons le pouvoir, nous nous attaquons directement à la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes. Si nous pouvons changer ce qui alimente la violence, nous pouvons la prévenir.

Lorsque nous mettons l'accent sur le pouvoir, nous découvrons que notre *pouvoir intérieur* est uni avec celui des autres, ce qui nous permet de devenir des activistes œuvrant pour le changement durable.



Les quatre phases du changement

Il ressort des recherches que les individus ont tendance à suivre un processus similaire lorsqu'elles procèdent à un changement. La approche *SASA! Ensemble* se déroule en quatre phases basées sur les étapes du changement, mises à l'échelle de la mobilisation communautaire.



PHASE DE DÉMARRAGE

La phase de Démarrage permet à une communauté de franchir l'étape de **pré-contemplation** du changement, au cours de laquelle les membres de la communauté ne pensent peut-être même pas que la violence à l'égard des femmes constitue un problème.



PHASE DE CONSCIENTISATION

La phase de conscientisation permet à une communauté de franchir la phase de la **contemplation** du changement, au cours de laquelle les membres de la communauté commencent à reconnaître que la violence à l'égard des femmes constitue un problème.



PHASE DE SOUTIEN

La phase de Soutien permet à une communauté de passer à la phase de la **préparation à l'action**, au cours de laquelle les membres de la communauté commencent à envisager des alternatives à la violence et à se soutenir mutuellement dans le cadre du changement.



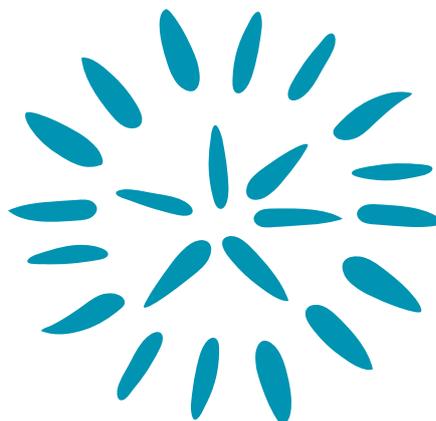
PHASE D'ACTION

La phase d'Action permet à une communauté de passer par les étapes d'**action et de pérennisation** du changement, au cours desquelles toutes les actions entreprises par les membres de la communauté depuis la phase de Démarrage aboutissent à une nouvelle normalité, tant au niveau individuel que communautaire, et conduisent à des actions qui pérenniseront le changement au fil du temps.

L'utilisation des phases de mobilisation communautaire *aide les organisations à soutenir un processus de changement dans la communauté.*

Le modèle transthéorique met l'accent sur le fait que le changement n'est pas un événement ponctuel, mais plutôt une démarche par étapes prévisibles dans la plupart des groupes.⁷ Le fait pour la communauté de s'inspirer de chacune des quatre phases de *SASA! Ensemble* - Démarrage, Conscientisation, Soutien et Action - la guide à travers une étape différente du changement, à l'aide d'un contenu conçu spécifiquement pour ladite étape. L'efficacité de *SASA! Ensemble* dépend de la mise en œuvre de toutes les phases dans l'ordre. La durée de chaque phase est susceptible de varier de manière substantielle en fonction de la taille, des besoins et de la cohésion de la communauté, de la capacité de l'organisation activiste ainsi que du niveau et du type d'exposition antérieure à des idées similaires. En général, *SASA! Ensemble* s'étend sur une période d'environ trois ans.

Le recours aux phases de mobilisation communautaire aide les organisations à soutenir un processus de changement dans la communauté. Il permet de prévenir l'expérience type consistant à rester bloqué au stade de la Conscientisation ou à passer à l'Action avant que les individus et la communauté ne soient prêts. Le fait de s'assurer que les membres de la communauté ont le temps de faire des réflexions sur les problèmes, de les assimiler et d'expérimenter de nouvelles actions à chaque phase - au fur et à mesure qu'ils seront prêts - conduit à des changements individuels plus profonds et à des impacts collectifs plus durables.



Engagement global de la communauté

Le changement à l'échelle de la communauté nécessite l'implication de tous les cercles d'influence, c'est-à-dire de toutes les couches de la communauté.

Le modèle écologique (Heise, 1998) reconnaît les multiples influences qui impactent la vulnérabilité d'une femme face à la violence.⁸ Dans *SASA! Ensemble*, ce modèle est appliqué à la prévention, c'est-à-dire à la constitution d'une « masse critique de soutien » dans tous les cercles d'influence. Ainsi, les membres de la communauté sont en contact avec des idées de bien des façons : chez eux, dans leurs relations avec leurs voisins, au marché, à leur lieu de culte, au moment de leur consultation avec un aîné ou un leader local, quand ils se rendent à l'hôpital, quand ils s'adressent à la police, etc. Au fur et à mesure que la diffusion des idées et comportements devient plus courante et perceptible chez les autres, davantage de membres de la communauté se sentent encouragés et soutenus à réaliser le changement en eux-mêmes, jusqu'à ce que celui-ci ne devienne la nouvelle norme.⁹

SASA! Ensemble utilise trois stratégies pour impliquer tous les cercles d'influence.



Pour chaque stratégie, le personnel de *SASA! Ensemble* travaille avec un groupe de membres de la communauté spécialement sélectionnés - des personnes issues de la communauté et qui y resteront longtemps après l'achèvement du programme *SASA! Ensemble*. Elles deviennent les représentantes de *SASA! Ensemble* et les leaders de chaque stratégie.

L'activisme local est dirigé par les *activistes communautaires.*

Les **activistes communautaires** sont un groupe diversifié de femmes et d'hommes de confiance qui font des activités informelles de *SASA! Ensemble* dans leur vie quotidienne et qui encouragent leurs familles, amis, voisins et autres personnes à changer leur mode de pensée et la manière dont elles exercent leur pouvoir.

Le leadership communautaire est dirigé par les *leaders communautaires.*

Les **leaders communautaires** sont un groupe d'aînés, de leaders religieux, de prestataires de services, de propriétaires de commerce (et bien d'autres) qui croient aux idées de *SASA! Ensemble* et mettent à contribution leur rôle, plateforme et influence pour montrer l'exemple, encourager d'autres leaders informels et formels à faire de même et instaurer une « nouvelle normalité » dans les communautés où la violence n'est pas tolérée.

Le renforcement institutionnel est dirigé par les *alliés institutionnels.*

Les **alliés institutionnels** sont un groupe d'employés d'une institution collaborant avec *SASA! Ensemble* qui renforcent la réponse de l'institution à la violence à l'égard des femmes et/ou la prévention de cette violence.

Le personnel de *SASA! Ensemble* permet d'acquérir les connaissances, de développer des capacités et d'avoir les matériels nécessaires pour mener des activités interactives et susciter un changement progressif et durable. La formation et le soutien continu du personnel de *SASA! Ensemble* rendent toutes ces actions possibles, grâce à des réunions de groupe régulières, des sessions de pratique, des échanges en tête-à-tête et bien plus encore.

Dans la approche *SASA! Ensemble*, personne n'agit en qualité d'expert. Le personnel devient moins visible au fur et à mesure que le changement prend de l'ampleur. Dans le même temps, ces activistes, leaders communautaires et alliés institutionnels inspirent et encouragent de plus en plus de membres de leur famille, d'amis, de voisins, de membres de la communauté et de collègues à s'impliquer et à passer à l'action.



Stratégies et activités de SASA! Ensemble

*SASA! Ensemble utilise trois stratégies interdépendantes pour constituer une masse critique de soutien dans tous les cercles d'influence. Des activités diverses, incitatrices et créatives dirigées par des activistes, des leaders et des alliés dans la communauté sont conçues pour influencer ce que les membres de la communauté **savent**, **ressentent** et **font** pour prévenir la violence à l'égard des femmes.*



Activisme local

Les activistes communautaires mènent des activités informelles, amusantes et personnelles avec leur famille, leurs amis, leurs voisins et d'autres personnes.

Leadership communautaire

Les leaders communautaires se servent de leur fonction et de leur plateforme pour encourager, inspirer et soutenir les changements positifs au niveau des membres de la communauté.

Renforcement institutionnel

Les alliés institutionnels dirigent les processus qui soutiennent une culture opérationnelle positive et la création ou la révision des règlements internes qui préviennent la violence à l'égard des femmes et/ou y répondent.

Activisme local

Dans le cadre de cette stratégie, un groupe de femmes et d'hommes divers mène des activités animées dans les rues, dans les domiciles, aux étals dans les petits marchés, aux arrêts de bus et aux lieux de rassemblement informels de la communauté, en échangeant avec la famille, les amis, les voisins et d'autres personnes vivant ou travaillant à proximité. Leur activisme et leurs transformations personnelles incitent les autres à leur faire confiance, à leur tendre la main et à réaliser des changements similaires dans leur propre vie. On les appelle les « activistes communautaires *SASA! Ensemble* »

Que se passe-t-il dans la stratégie relative à l'activisme local ?

Cette stratégie permet d'atteindre tous les membres de la communauté dans leur vie quotidienne, au moment où ils découvrent spontanément le théâtre communautaire, les discussions sur les affiches, les jeux et bien d'autres activités de *SASA! Ensemble* et y participent. Ce qu'ils découvrent dans ces activités informelles est que personne n'agit en qualité de donneur de leçon ou ne prêche une meilleure façon de vivre. Au contraire, l'activisme local invite les membres de la communauté à s'engager dans une réflexion personnelle et collective sur leurs espoirs et rêves, et sur la manière de réaliser des changements dans leurs propres cœur, esprit et relations. Toutes les activités encouragent un dialogue franc, un partage de points de vue divergents et une exploration des bienfaits du changement pour tous.

La stratégie relative à l'**activisme local** fait appel au cercle d'influence **individuel et interpersonnel**.



Pourquoi cette stratégie *est-elle importante ?*

Cette stratégie amène les membres de la communauté à s'engager sur des questions de pouvoir et de violence de manière accessible, spontanée et personnelle. Entre les trois stratégies, l'activisme local est celle qui approfondit le plus les nuances inhérentes à la signification de l'équilibre du pouvoir dans les relations. C'est également grâce à elle que *SASA! Ensemble* a la présence la plus perceptible dans la communauté, en raison du grand nombre d'activistes communautaires qui entament des discussions, dénoncent la violence, apportent des changements dans leurs propres relations et soutiennent d'autres personnes. Les activistes communautaires se dotent également de vastes capacités en matière d'activisme tout au long du programme *SASA! Ensemble*, acquérant ainsi les moyens de conduire des mouvements en faveur du changement qui dépassent largement la portée de ce programme.

Qui sont les activistes communautaires *de SASA! Ensemble ?*

Les activistes communautaires sont un groupe diversifié de femmes et d'hommes de la communauté, âgés de 18 à 100 ans. Ils vivent et travaillent dans la communauté et sont animés par leurs propres convictions, par leurs liens avec leurs amis, familles et voisins et leur engagement envers ces derniers, ainsi que par leur désir de rendre leur communauté plus forte. Ils sont issus de divers(es) horizons, groupes ethniques, religions, types de handicaps, statuts sérologiques ou autres... Ils sont soigneusement sélectionnés par le personnel de *SASA! Ensemble* grâce à un processus complet au début de la phase de Démarrage.

Le nombre d'activistes communautaires dépendra de la taille et de la portée du programme, et du nombre d'employés de *SASA! Ensemble* qui peut leur apporter un soutien régulier (voir page 69).

Comment bénéficient-ils de *formation et de soutien ?*

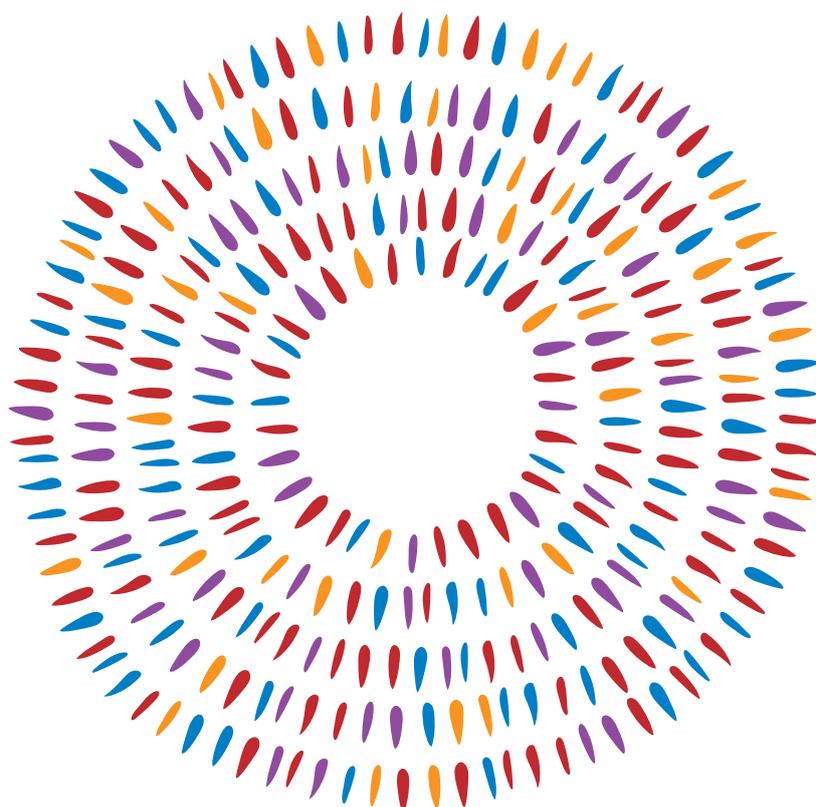
Les activistes communautaires participent à une formation de plusieurs jours dès leur sélection et au début de chaque phase. Ils participent également à des réunions avec le personnel de *SASA! Ensemble* toutes les deux semaines, au cours desquelles ils planifient leurs activités et en rendent compte, puis ils s'exercent à faciliter de nouvelles activités, en recréant en groupe les scénarios qui peuvent se dérouler dans la communauté pour renforcer leur activisme.

L'activisme local est un travail imprévisible, qui suscite des discussions incitatrices entre inconnus et voisins. Il exige du courage et de la confiance. Le personnel de *SASA! Ensemble* est souvent présent dans la communauté pour rester en contact avec les situations qui se présentent et encadrer les activistes de la communauté en ce qui concerne les capacités de facilitation, le fait d'être activiste et leurs transformations personnelles.

Quelles sont les activités prévues dans le cadre de la *stratégie relative à l'activisme local* ?

De nombreuses activités d'activisme local sont utilisées dans la plupart des phases, voire toutes. Le contenu des activités change à chaque phase, en approfondissant les questions et en guidant la communauté à travers les étapes du changement. Toutefois, les formats des activités restent les mêmes, ce qui permet aux activistes communautaires d'améliorer leurs capacités de facilitation avec le temps. Certaines organisations peuvent décider d'exploiter toutes les activités d'activisme local, tandis que d'autres peuvent choisir celles les plus pertinentes et les plus appropriées pour leur communauté. Une plus grande diversité des activités utilisées augmentera l'exposition des membres de la communauté aux idées, touchera différents types de membres de la communauté et soutiendra le changement des normes sociales.

- Informez-vous sur la stratégie relative à l'activisme local en lisant le livre de la **phase de Démarrage**, à la page 22.



Activités d'activisme local

Nom de l'activité	Description de l'activité
 <i>Affiches sur le pouvoir</i>	<p>Affiches colorées au format A2, qui présentent des membres de la communauté utilisant leur pouvoir de manière positive ou négative. Les questions au verso suscitent des discussions animées sur les différents types de pouvoir et la manière dont nous pouvons tous utiliser notre pouvoir pour prévenir la violence à l'égard des femmes. Les affiches sur le pouvoir peuvent être utilisées avec des groupes non mixtes ou mixtes de 3 à 20 membres de la communauté, partout, dans des espaces publics ou privés.</p> <p>(Toutes les phases)</p>
<i>Conversations communautaires</i>	<p>Images simples, au format A4, en noir et blanc, qui invitent les membres de la communauté à remettre en question les normes liées au pouvoir, à la violence, aux relations et à l'activisme. Les questions figurant au verso favorisent la réflexion, le débat et le changement. Les conversations communautaires sont faciles à photocopier et peuvent être utilisées avec des groupes mixtes ou non mixtes de 3 à 15 personnes, à domicile, au travail ou partout dans la communauté.</p> <p>(Toutes les phases)</p>
<i>Discussions approfondies</i>	<p>Guides détaillés pour faciliter des conversations sensibles d'une durée d'une à deux heure(s) dans des espaces calmes et privés. Les couples curieux s'inscrivent ensemble et participent aux quatre phases <i>SASA! Ensemble</i>. La plupart des discussions se déroulent dans des groupes non mixtes, les couples se réunissant une fois par phase. Les couples acquièrent une expérience et développent un langage commun qui les aide à discuter les uns avec les autres de manière différente. Chaque discussion implique 5 à 15 femmes ou hommes et peut également être menée avec des individus (pas seulement des couples). Les participants repartent avec des « exercices » à faire chez eux, qui encouragent à des conversations entre partenaires intimes.</p> <p>(Toutes les phases)</p>



Nom de l'activité	Description de l'activité
<i>Jeux de bingo</i>	Jeux amusants permettant aux membres de la communauté d'apprendre à mieux se connaître, de se rencontrer et de se distraire. Des parties spéciales de bingo peuvent être organisées ou, après d'autres activités, le jeu peut être distribué aux membres de la communauté pour qu'ils puissent jouer seuls. Les jeux s'adressent à différents membres de la communauté à chaque phase : lors de la phase de Conscientisation, ce sont les couples ; lors de la phase de Soutien, ce sont les familles ; et lors de la phase d'Action, ce sont les amis et les voisins. (phases de Conscientisation , de Soutien , d'Action)
<i>Affiches communautaires</i>	Affiches au format A3 revêtues de couleurs gaies, présentant les avantages de la non-violence et de l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes. Les questions de discussion au verso encouragent à la réflexion personnelle, à la conversation et à l'action. Les affiches sur le pouvoir peuvent être utilisées avec des groupes non mixtes ou mixtes de 3 à 20 membres de la communauté, partout, dans des espaces publics ou privés. (phases de Conscientisation , de Soutien , d'Action)
<i>Théâtre communautaire</i>	Idées de récits créatifs pour des représentations en public, assorties de moments de pause et de questions pour faire participer le public et le faire réagir. Les représentations du théâtre communautaire peuvent se dérouler dans de grands espaces ouverts pouvant accueillir plusieurs centaines de membres de la communauté ou dans des rues de quartier de taille plus modeste où les membres de la communauté peuvent assister aux représentations depuis le pas de leur porte ou leurs magasins. (phases de Conscientisation , de Soutien , d'Action)
<i>Fiches d'information communautaire</i>	Dépliants au format A4 en noir et blanc, faciles à photocopier, utilisant des images et des mots pour partager des faits sur le pouvoir, la violence et l'activisme. Ils proposent également des suggestions adaptées par phase, que les membres de la communauté peuvent mettre en œuvre dans leur propre vie. Ces fiches peuvent être utilisées comme guides de discussion, comme imprimés à distribuer après d'autres activités ou pour entamer des conversations informelles de porte à porte. (phases de Conscientisation , de Soutien , d'Action)



Leadership communautaire

Dans le cadre de cette stratégie, un groupe de leaders - aînés, conseillers matrimoniaux, leaders culturels et religieux, prestataires de services (tels que la police ou les agents de santé), propriétaires terriens, dirigeants des gouvernements locaux, enseignants, propriétaires de commerces, etc., se servent de leur rôle et de leur influence dans la communauté pour prévenir la violence à l'égard des femmes etc. Ils sont appelés les « leaders communautaires de SASA! Ensemble. »

Que se passe-t-il dans le cadre de la stratégie relative au leadership communautaire ?

Les membres de la communauté remarquent que bon nombre des leaders vers lesquels ils se tournent pour obtenir des conseils et un soutien commencent à faire entendre leur voix - en public, en privé et sur les médias sociaux - au sujet des avantages de la non-violence pour tous et de la manière d'équilibrer le pouvoir entre les femmes et les hommes. Les membres de la communauté remarquent que ces leaders impulsent des changements dans leur vie personnelle et parlent à d'autres leaders de l'opportunité de donner l'exemple.

La stratégie relative au **leadership communautaire** fait appel au cercle d'influence de **la communauté**.



Pourquoi cette stratégie *est-elle importante ?*

Lorsque des défis, notamment la violence, surgissent dans nos vies, nous nous tournons souvent vers des leaders formels et informels en vue de solliciter leur aide et des conseils. La façon dont ces leaders réagissent, parlent des femmes, du pouvoir et de la violence dans la communauté, et vivent leur propre vie influence profondément les normes d'une communauté. *SASA! Ensemble* reconnaît le pouvoir et le potentiel des leaders communautaires et cherche à exploiter leur leadership et leur engagement en faveur de l'édification de communautés fortes et saines.

Qui sont les leaders communautaires dans *SASA! Ensemble ?*



Les leaders communautaires sont un groupe diversifié de membres de la communauté qui occupent des positions de leadership formelles ou informelles dans la communauté ; ce groupe a une proportion relativement égale de femmes et d'hommes. Ils disposent de (petites ou grandes) plateformes pour atteindre des membres de la communauté et peuvent avoir une grande influence, en façonnant les opinions et les pratiques dans la communauté. Leur rôle de leader leur permet généralement de restreindre ou d'accroître l'accès aux services de soutien, d'influencer des initiatives communautaires et/ou de façonner les politiques formelles ainsi que les normes tacites dans la communauté. Même si, au départ, ils sont peu informés sur les questions liées à la violence à l'égard des femmes, ils sont motivés par leur désir de faire avancer, leur amour de la communauté et leur engagement à construire une vie meilleure pour tous. Les leaders communautaires de *SASA! Ensemble* peuvent travailler pour une institution comme la police ou le système de santé, mais leurs engagements avec les leaders dans le cadre de cette stratégie visent à les transformer en tant qu'individus, mais pas leur institution. (Pour une participation à l'échelle de l'institution, voir la stratégie relative au renforcement institutionnel, page 40)

Ils sont soigneusement sélectionnés par le personnel de *SASA! Ensemble* au moyen d'un processus complet au début de la phase de Démarrage. Chaque organisation qui utilise la approche *SASA! Ensemble* détermine les leaders les plus importants avec lesquels elle doit collaborer dans son contexte. Le nombre de leaders communautaires dépend de la taille et de la portée du programme et de l'effectif du personnel de *SASA! Ensemble* qui peut leur fournir un soutien régulier (voir page 69).

Comment bénéficient-ils *de formation et de soutien ?*

Les leaders communautaires participent à une série de sessions de formation dès leur sélection et au début de chaque phase, ainsi qu'à des sessions de formation supplémentaires lors de chaque phase, dans la mesure du possible. Ils prennent part à des réunions mensuelles avec le personnel de *SASA! Ensemble*, au cours desquelles ils fixent des objectifs, rendent compte de leurs progrès et se voient confiés de nouveaux matériels et activités pour intégrer les idées de *SASA! Ensemble* à leurs responsabilités quotidiennes.

Entre les réunions, le personnel renforce les relations avec et entre les leaders en recourant au courrier électronique, aux échanges individuels et à un groupe privé de médias sociaux. Il s'agit d'un travail interpersonnel délicat, dans le cadre duquel le personnel soutient certains leaders

qui peuvent eux-mêmes avoir eu recours à la violence au départ, en soutenant progressivement leurs propres changements et en les guidant pour qu'ils deviennent des leaders déterminés dans la prévention de la violence à l'égard des femmes au sein de la communauté.

Quelles sont les activités prévues dans le cadre de la *stratégie relative au leadership communautaire ?*

De nombreuses activités de leadership communautaire sont utilisées dans la plupart de ces activités, voire toutes. Le contenu des activités change à chaque phase, en approfondissant les questions et en guidant la communauté à travers les étapes du changement. Cependant, les formats d'activité restent les mêmes, ce qui permet aux leaders communautaires de s'en imprégner au fil du temps. Certaines organisations peuvent décider d'exploiter toutes les activités de leadership communautaire ; en revanche, d'autres peuvent choisir celles les plus pertinentes et les plus appropriées pour leur communauté. Le recours à une plus grande diversité d'activités permettra de mieux faire connaître les idées de *SASA! Ensemble*, d'atteindre différents types de membres de la communauté et de soutenir le changement au niveau d'autres leaders et dans la communauté au sens large.

- Informez-vous sur la stratégie relative au leadership communautaire en lisant le livre de la **phase de Démarrage**, à la page 63.



Activités du *leadership communautaire*

Nom de l'activité	Description de l'activité
<i>Dépliants pour le leadership</i>	Documents faciles à lire et prêts à être photocopiés que les leaders communautaires peuvent utiliser comme outil d'auto-réflexion et partager avec d'autres leaders formels et informels. Ils présentent des faits sur le pouvoir et la violence et donnent des idées sur la façon dont les leaders peuvent influencer le changement en commençant par eux-mêmes. (Toutes les phases)
<i>Sujets de discussion avec les communautés</i>	Déclarations factuelles sur le pouvoir, la violence et l'activisme que les leaders peuvent utiliser dans leurs réunions communautaires, leurs discours, leurs interactions publiques, etc. Ils comprennent également des conseils sur la manière d'utiliser leur voix pour le changement social. En fin de compte, ils aident les leaders communautaires à devenir des porte-parole éclairés et crédibles en matière de prévention de la violence. (Toutes les phases)
<i>Médias sociaux</i>	Ressources dynamiques qui intègrent : a) des imprimés sur le développement des capacités à partager et à examiner avec les leaders communautaires sur la manière d'utiliser les médias sociaux pour soutenir le changement social ; et b) des publications à visualiser sur les médias sociaux pour que les leaders communautaires puissent les partager avec leurs réseaux publics et privés. Tous ces outils peuvent être utilisés seuls ou conjointement avec la présence existante d'une organisation ou d'un leader sur les médias sociaux. (Toutes les phases)
<i>Discussions brèves</i>	Brefs points de conversation sous forme de moyen <i>rapide</i> d'avoir une brève <i>conversation</i> intéressante ! Ils fournissent de possibles introductions, idées de conclusions. Les leaders communautaires peuvent avoir recours aux discussions brèves pour interagir avec des membres de la communauté, des citoyens et/ou d'autres leaders lors de discussions formelles et informelles. Elles sont conçues pour susciter l'intérêt, l'énergie et l'action en vue de prévenir la violence à l'égard des femmes. (Toutes les phases)
<i>Activités à l'intention des leaders religieux</i>	Les leaders religieux sont particulièrement influents dans de nombreuses communautés, si bien qu'ils deviennent souvent des leaders communautaires de <i>SASA! Ensemble</i> . Il existe une adaptation complète de <i>SASA!</i> appelée SASA! Faith ¹⁰ pour une implication approfondie des communautés confessionnelles. Quelques activités très appréciées à l'usage des leaders religieux sont incluses dans les matériels <i>SASA! Ensemble</i> , notamment des notes pour les sermons, des guides de discussion pour les musulmans et les chrétiens, ainsi que des idées pour des articles de journaux, des interventions à la radio. (Toutes les phases)

Renforcement institutionnel

Dans cette stratégie, une institution communautaire ayant un lien avec la lutte contre la violence à l'égard des femmes (service de police, centre de santé, organe de presse, etc.) travaille en collaboration avec le personnel de *SASA! Ensemble*. Plus précisément, les responsables institutionnels et certains employés mènent une série d'activités séquentielles visant à renforcer la culture opérationnelle, les règlements internes de l'institution, ainsi que les pratiques quotidiennes, afin de renforcer la capacité de l'institution à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes dans la communauté. On les appelle les « alliés institutionnels de *SASA! Ensemble* »

Que se passe-t-il dans le cadre de la stratégie relative au renforcement institutionnel ?

Au fil des échanges avec l'institution participante et ses employés, les membres de la communauté constatent une plus grande préoccupation au sujet de la violence à l'égard des femmes et un plus grand engagement en faveur de celle-ci. Au sein des institutions sur lesquelles les membres de la communauté s'appuient, il existe une meilleure culture opérationnelle et des règlements internes sur la violence à l'égard des femmes qui soutiennent des principes de bonne pratique et des mécanismes de responsabilité à la fois en interne et pour la communauté. Ces changements ont une incidence sur la manière dont une institution parle des femmes, les traite et réagit à la violence, ce qui à son tour façonne les normes institutionnelles et communautaires. Les changements que les membres de la communauté vivent en interagissant avec l'institution sont similaires à ceux qu'ils ont remarqués ailleurs dans la communauté, en s'appuyant sur des croyances et comportements nouveaux et les renforçant davantage. Entre-temps, d'autres institutions ont également pris note et se sentent obligées d'améliorer leurs propres pratiques.

La stratégie relative au **renforcement institutionnel** implique le cercle d'influence **des institutions et de la société**.





Pourquoi cette *stratégie est-elle importante ?*

Chaque jour, nous interagissons avec des institutions. Lorsque nous emmenons nos enfants à l'école, que nous nous rendons dans un centre de soins ou que nous marchons sur la route, nous utilisons des services fournis par une institution. Les institutions peuvent aider une société à mieux s'organiser et fixer des normes de base pour les services publics. Elles peuvent également servir de cadre pour différentes valeurs et croyances qui influencent, de manière directe ou indirecte, nos attitudes et nos comportements. À titre d'exemple, si le ministère de l'Éducation met en place une politique interdisant les châtimements physiques à l'école, les familles pourraient également penser qu'il est inacceptable de battre les enfants à la maison. Les institutions ont ainsi une grande influence. Elles influencent nos pensées et nos comportements, ainsi que les règlements internes et les pratiques d'autres institutions.

Qui sont les alliés institutionnels *dans SASA! Ensemble ?*

Les alliés institutionnels sont des employés et des dirigeants qui connaissent bien les processus et décisions institutionnels et qui sont en contact avec les décideurs institutionnels. Ils sont passionnés par la justice sociale et le renforcement de leur institution, et peuvent même avoir des descriptions de poste en lien avec la violence, le genre, la sensibilisation ou la sécurité de la communauté. Ils sont également connus et respectés par leurs collègues et deviennent, grâce à leur travail, d'importants vecteurs de persuasion et des passerelles.

Ils sont soigneusement sélectionnés par le personnel de *SASA! Ensemble* et les leaders institutionnels au début de la phase de Démarrage. Le nombre d'alliés institutionnels dépendra du nombre d'institutions (généralement une ou deux) avec lesquelles des interactions ont lieu et du nombre de membres du personnel de *SASA! Ensemble* qui peut leur apporter un soutien régulier (voir page 69). Parmi les alliés on devrait compter un nombre équilibré de femmes et d'hommes, au moins un cadre supérieur, un cadre intermédiaire et quelques employés ou prestataires de services, bien que ce découpage dépende de la capacité et des ressources de l'organisation.

Comment bénéficient-ils *de formation et de soutien ?*

Les alliés institutionnels participent à une série de sessions de formation dès leur sélection et au début de chaque phase, ainsi qu'à des sessions de formation supplémentaires lors de chaque phase, dans la mesure du possible. Ils se réunissent au moins une fois par mois en tête-à-tête avec le personnel de *SASA! Ensemble* et tous les trimestres en tant que groupe d'alliés institutionnels. Entre les réunions, le processus de *SASA! Ensemble* fait partie intégrante de leur travail hebdomadaire, car le personnel de *SASA! Ensemble* leur apporte un soutien permanent et procède à des échanges par voie électronique.

Le renforcement institutionnel exige un effort soutenu et stratégique, dans le cadre duquel le personnel travaille souvent en étroite collaboration avec des alliés institutionnels, en renforçant leurs capacités pour faire avancer un programme essentiel au sein des structures et des hiérarchies

d'une institution établie. Certes, dans le cadre de cette stratégie, on pourrait compter un nombre plus restreint de personnes à soutenir en comparaison des activistes ou des leaders, mais le soutien aux alliés nécessite un type d'implication différent. La co-facilitation des activités et la collaboration avec les alliés institutionnels sont plus fréquentes.

Quelles sont les activités prévues dans le cadre de la stratégie relative au renforcement institutionnel ?

Les activités de la stratégie relative au renforcement institutionnel sont principalement mises en œuvre au sein de l'institution plutôt que par une sensibilisation plus étendue de la communauté. Contrairement à d'autres stratégies, il est important de mener ces activités dans l'ordre suggéré et de manière exhaustive afin de faciliter un processus de changement robuste au sein de l'institution. La plupart des activités bénéficient de la co-facilitation par les alliés et le personnel de *SASA! Ensemble*. L'efficacité des activités de chaque phase dépend entièrement du travail effectué lors des phases précédentes et suivantes ; il est donc fortement recommandé de suivre les activités de manière séquentielle.

- Informez-vous sur la stratégie relative au renforcement institutionnel en lisant le livre de la **phase de Démarrage**, à la page 107.



Activités du *renforcement institutionnel*

Nom de l'activité	Description de l'activité (à utiliser dans l'ordre)
<i>Présentations PowerPoint des phases</i>	Présentations inspirantes et interactives résumant les idées clés sur la violence à l'égard des femmes, saluant les efforts et réalisations antérieurs de l'institution et invitant les employés à exprimer leur point de vue et à s'impliquer. Les présentations PowerPoint sont utilisées par les alliés institutionnels pour présenter la phase de <i>SASA! Ensemble</i> à venir aux employés, notamment le domaine du renforcement institutionnel qui sera au cœur de la phase. (Toutes les phases)
<i>Fiches d'information institutionnelle</i>	De brefs imprimés résumant le travail <i>SASA! Ensemble</i> en cours <i>dans la communauté</i> et à venir simultanément au sein de <i>l'institution</i> . Ces fiches sont conçues comme des documents à emporter et/ou des introductions à des discussions à distribuer à la suite d'une présentation PowerPoint sur la phase (voir plus haut) ou au début d'une conversation avec les employés (voir plus loin). (Toutes les phases)
<i>Conversations avec les employés</i>	Guides dynamiques pour des entretiens en tête-à-tête et des discussions en petits groupes avec un éventail varié d'employés. Les thèmes de conversation s'alignent sur le domaine du renforcement de capacités lié à cette phase et visent à recueillir les connaissances et idées des employés de l'institution, qui sont ensuite analysées pour élaborer le rapport de découverte (voir ci-dessous). (Toutes les phases)
<i>Analyse, documentation et partage</i>	Processus structuré en trois parties impliquant : a) l'analyse des diverses perspectives évoquées lors des conversations avec les employés ; b) la documentation des apprentissages clés à l'aide du modèle de rapport de découverte ; et c) le partage du rapport de découverte avec les employés. (Toutes les phases)
<i>Processus de renforcement</i>	Conseils simples pour créer <i>et également</i> compléter un plan de renforcement de l'institution (aligné sur le domaine d'intervention spécifique à la phase). La série d'actions et d'activités identifiées dans ce processus répond directement aux résultats du rapport de découverte (voir ci-dessus). Le processus de renforcement se poursuit jusqu'à la fin de la phase et implique divers employés dans l'ensemble de l'institution. (Toutes les phases)

Schéma du processus

Ce schéma montre comment SASA! Ensemble est structuré et se déroule pendant toute la durée du programme.

Mise en place (Guide d'orientation)
(environ 3 mois)

Mise en place de SASA! Ensemble
Identifier le personnel, les communautés, le financement et autres



1. Phase de Démarrage

Encourage la réflexion personnelle sur le pouvoir et nourrit le *pouvoir intérieur*
(environ 7 mois)

- ☆ Dans la phase de Démarrage, une évaluation de base nous aidera à voir l'impact de notre programme à la fin de la mise en œuvre de SASA! Ensemble, un événement communautaire nous aidera à lancer les interventions.
- ☆ Commencez par les trois stratégies en même temps!



2. Phase de Conscientisation

Comprendre l'usage que les hommes font de leur *pouvoir* sur les femmes et le silence de la communauté à ce sujet.
(environ 12 mois)

- ☆ Vos données A&E vous permettront de savoir quand être prêt à passer à la phase suivante! Voir le Guide A&E!



de SASA! Ensemble



3. Phase de Soutien

Développer les capacités et encourager les membres de la communauté à unir leurs *pouvoir* avec les autres pour prévenir la violence à l'égard des femmes

(environ 9 mois)

☆ Même si nous sommes en phase de préparation, nous utilisons toujours les activités de la phase précédente.



4. Phase d'Action

Utiliser le *pouvoir* de pour formaliser et maintenir le changement qui prévient la violence à l'égard des femmes

(environ 7 mois)

☆ À la fin de chaque phase, les membres de la communauté engagés dans les trois (3) stratégies se réunissent pour une activité collaborative.



Les activités aident à préparer la communauté à maintenir l'activisme après la fin du programme SASA! Ensemble.

Partie 2

Comprendre les concepts clés

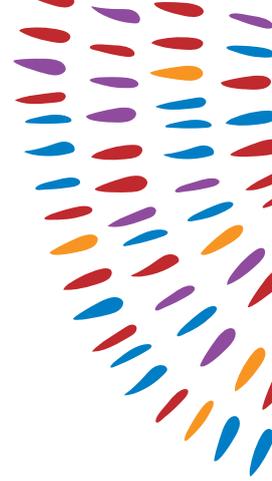
Concepts fondamentaux pour la mise en œuvre de *SASA! Ensemble*

Les concepts clés de SASA! Ensemble reflètent l'analyse sur laquelle repose la méthodologie. L'alignement sur cette analyse permettra à l'esprit SASA! Ensemble de briller. Les fondamentaux sont décrits aux pages suivantes, décortiqués lors des sessions de formation sur la approche SASA! Ensemble, puis intégrés à toutes les activités.

Violence à l'égard des femmes	pg 47
Genres, âges et identités	pg 50
Utilisation d'une analyse féministe	pg 53
Équilibre du pouvoir	pg 55
Mobilisation communautaire	pg 57
Durabilité et agir sans nuire	pg 60



Violence à l'égard des femmes



INFORMATIONS CLÉS À RETENIR

- ➔ La violence entre partenaires intimes constitue le type de violence à l'égard des femmes le plus répandu dans le monde.¹¹
- ➔ La violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits de l'homme et un grave problème de santé publique. Elle concerne chaque personne.
- ➔ La violence à l'égard des femmes est l'expression du pouvoir des hommes et du contrôle qu'ils exercent sur les femmes.
- ➔ Les normes et les systèmes qui affirment et perpétuent un déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes constituent ce qui permet à la violence à l'égard des femmes de se produire.

SASA! Ensemble met l'accent sur la violence exercée à l'égard des femmes par leurs partenaires intimes de sexe masculin.

Qu'est-ce que *la violence à l'égard des femmes* ?

La violence à l'égard des femmes désigne « tout acte de violence basé sur le genre qui entraîne ou est susceptible d'entraîner pour les femmes des préjudices ou des souffrances physiques, sexuel(le) s ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. »¹²

L'expression « violence basée sur le genre » visait à l'origine à souligner que la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes était l'inégalité entre les genres. De plus en plus, ce terme est utilisé à tort pour désigner la violence à l'égard des femmes et des hommes.¹³ Afin d'éviter toute confusion et de rester focalisé sur la modification des inégalités de pouvoir entre les femmes et les hommes, **SASA! Ensemble** utilise l'expression « violence à l'égard des femmes »

La violence à l'égard des femmes touche tou(te)s les nationalités, races, ethnies, classes, âges, religions, etc. Si les définitions peuvent varier légèrement d'une organisation à l'autre, il est toutefois important que l'analyse sous-jacente de la violence reste la même et que chacun s'efforce d'équilibrer le pouvoir entre les femmes et les hommes.

Quels sont les types de violence à l'égard des femmes et leurs conséquences ?

Il existe de nombreux types de violence à l'égard des femmes - notamment la violence sexuelle, physique, émotionnelle et économique - qui sont infligés à la fois en privé et en public, de manière directe et indirecte.¹⁴ La plupart des violences subies par les femmes sont le fait des hommes, et plus particulièrement de leur partenaire intime de sexe masculin ou d'autres hommes qu'elles connaissent bien.¹⁵ La violence à l'égard des femmes cause des dommages considérables, tout au long de la vie des femmes, et affecte leur santé physique et mentale ainsi que tous les aspects de leur bien-être social, émotionnel et économique.¹⁶ Lorsque les femmes dans la famille subissent des violences, on constate souvent que d'autres problèmes se posent également - notamment la violence à l'égard des enfants, le mauvais état de santé mentale et physique des autres membres de la famille, l'isolement, les fardeaux financiers et la non-participation des femmes à la vie familiale et communautaire - toute chose qui nuit à leur bien-être et à leur prospérité en général.¹⁷

Qu'est-ce qui est à l'origine de cette épidémie de violence ?

La violence à l'égard des femmes affecte une femme sur trois à travers le monde au cours de sa vie.¹⁸ Cette épidémie mondiale représente une urgence en matière de santé publique et de violation des droits de l'homme. Il existe peu d'autres problèmes sociaux qui touchent autant de personnes et qui ont des effets négatifs aussi profonds sur des femmes, des enfants, des hommes et des communautés entières.

Selon la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (DEVAW), la violence à l'égard des femmes « traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et le ralentissement de la promotion totale, et qu'elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes. »¹⁹

En termes simples, la violence à l'égard des femmes est due aux croyances, normes et systèmes qui affirment et perpétuent un déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes. Les nombreux types de violence auxquels les femmes sont exposées constituent des symptômes de l'inégalité dans nos communautés.

En dépit des progrès et des investissements considérables réalisés au cours des années écoulées pour prendre en charge les survivantes et essayer d'adresser l'inégalité sous-jacente entre les genres qui est à l'origine de la violence à l'égard des femmes, cette violence persiste à un rythme alarmant dans le monde entier. En effet, bon nombre des progrès accomplis par les activistes, les organisations et les mouvements de femmes sont aujourd'hui menacés ou réduits à néant en raison de la recrudescence de l'autoritarisme et des contrecoups subis par les droits des femmes, comme en témoignent les nouvelles lois dépénalisant certains types de violence conjugale²⁰ et les restrictions imposées par les gouvernements sur le financement des organisations de défense des droits des femmes.²¹ Le problème de la violence à l'égard des femmes demeure une question urgente à laquelle il convient d'accorder une attention particulière.

Pourquoi s'abstenir d'utiliser le terme « genre » ?

Dans la approche *SASA! Ensemble*, vous ne verrez pas souvent le terme « genre », mais le concept de genre est omniprésent. Dans de nombreux endroits à travers le monde, l'utilisation du terme « genre » peut créer davantage de confusion qu'elle n'en résout. Il pourrait être considéré comme



un terme « étranger », difficile à traduire, souvent mal compris et interprété différemment selon les contextes.²² Lorsqu'il est question de la violence à l'égard des femmes et des filles et des droits de la femme, le terme « genre » décrit le concept de déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes, dans lequel la société accorde plus de privilèges aux hommes par rapport aux femmes. Malheureusement, ce terme est aujourd'hui fréquemment utilisé comme raccourci pour signifier « les femmes et les hommes », de sorte que les programmes sur le « genre » mettent souvent l'accent sur les différents besoins des femmes et des hommes plutôt que sur la transformation au niveau des inégalités fondées sur le genre.²³ Afin d'éviter toute confusion, le programme *SASA! Ensemble* utilise la terminologie de la « violence à l'égard des femmes », dans l'intention de susciter un travail qui transforme les déséquilibres de pouvoir.

Pourquoi commencer par les *partenaires intimes* ?

Il existe de nombreux types de violence à l'égard des femmes, et il est essentiel de s'attaquer à chacun d'entre eux. *SASA! Ensemble* s'attaque aux causes fondamentales de la violence à l'égard des femmes et cherche donc à modifier les normes et les structures qui maintiennent les déséquilibres de pouvoirs. De manière délibérée *SASA! Ensemble* met l'accent sur la violence perpétrée par les hommes dans le cadre de relations intimes avec les femmes pour les raisons suivantes :

- la violence entre partenaires intimes est le type de violence à l'égard des femmes le plus répandu à l'échelle mondiale. Selon les estimations, 35 % des femmes à travers le monde ont subi des viols ou des violences physiques, et la majorité des auteurs de ces actes de violence sont les partenaires intimes, tels qu'un petit ami ou un conjoint ;²⁴
- la violence entre partenaires intimes est un phénomène auquel nous sommes presque tous exposés à titre personnel, que ce soit dans le cadre de nos propres relations intimes ou de celles de nos familles, amis et voisins. Dans le même temps, il s'agit d'un problème auquel chacun d'entre nous peut s'attaquer immédiatement, dans la mesure où nous pouvons tous nous efforcer d'utiliser notre pouvoir de manière plus positive dans nos relations ;
- notre expérience avec *SASA!* a montré qu'il est moins efficace d'essayer de s'attaquer à tous les types de violence à l'égard des femmes en même temps et que les membres de la communauté peuvent se sentir submergés par les événements ;
- *SASA!* a enregistré des résultats notables dans le cadre de la prévention de la violence à l'égard des femmes perpétrée par leur partenaire intime de sexe masculin, un domaine d'expertise sur lequel nous continuons à nous appuyer ;²⁵
- certaines formes de violence à l'égard des femmes, telles que la violence et le harcèlement sexuels, requièrent des stratégies différentes ; une méthodologie basée sur les avantages n'est peut-être pas la plus appropriée ou la plus efficace ;
- l'évolution de la dynamique entre les partenaires intimes peut avoir un impact sur le climat général de la communauté. Lorsque la violence à l'égard des femmes dans les relations n'est plus tolérée, elle a un effet d'entraînement sur d'autres types de violence, sur l'action des femmes et sur leur autonomisation globale.

Bien que *SASA! Ensemble* mette l'accent sur la violence du partenaire intime à l'égard des femmes, nous continuons à utiliser le terme « violence à l'égard des femmes » pour des raisons de facilité et de familiarité et pour souligner que la violence du partenaire intime a les mêmes causes que les autres formes de violence à l'égard des femmes et des filles.



Genres, âges et identités

INFORMATIONS CLÉS À RETENIR

- ➡ Toute violence est injuste.
- ➡ La cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes est nettement différente des causes des autres types de violence (tels que la violence à l'égard des enfants ou la violence à l'égard des hommes) en ce sens qu'elle est enracinée dans l'oppression systémique, c'est-à-dire la subordination des femmes par rapport aux hommes.
- ➡ Les femmes subissent la violence tout au long de leur existence, ce qui reflète et renforce la nature tant généralisée que systémique de la violence à l'égard des femmes.
- ➡ La violence à l'égard des femmes n'affecte pas toutes les femmes de la même manière. Les multiples identités des femmes - telles que leur âge, leur religion, leurs capacités, leur race, leur identité de genre, leur groupe ethnique, leur orientation sexuelle, leur statut sérologique, d'immigration et socio-économique, entre autres - influencent le risque de violence et la vulnérabilité à la violence.
- ➡ La violence se manifeste dans tous les types de relations. Elle n'est pas du tout acceptable.

SASA! Ensemble met l'accent sur la violence à l'égard des femmes dans les relations hétérosexuelles. Toutefois, le programme reconnaît que si la violence à l'égard des femmes concerne toutes les femmes, l'expérience de la violence varie, toutefois, selon les femmes et constitue une interaction complexe entre de multiples oppressions, identités, histoires et contextes.





Qu'en est-il des *hommes* ?

La violence à l'égard des femmes fait partie intégrante d'un système d'oppression plus vaste - le patriarcat - qui accorde plus de valeur aux hommes qu'aux femmes aux niveaux de nos familles, de nos communautés et de notre société. Elle est rendue normale par le pouvoir qu'exercent les hommes sur les femmes dans presque tous les aspects de la vie de ces dernières. Bon nombre d'hommes subissent une forme ou autre de violence au cours de leur vie, ce qui est inacceptable - toutes les formes de violence sont inadmissibles. Cependant, il convient de reconnaître que les types de violence subis par les hommes ne sont pas le résultat de l'oppression systémique des hommes en tant que groupe, alors que la violence à l'égard des femmes est une manifestation de l'oppression systémique des femmes en tant que groupe.

Les hommes adultes, par exemple, ne subissent généralement des violences *au simple motif qu'ils sont des hommes*. Lorsque les hommes subissent la violence, c'est souvent en raison d'autres dynamiques liées à leur identité - par exemple, l'homophobie, les préjugés ethniques - dans le contexte de la guerre,²⁶ ou dans la poursuite de normes masculines préjudiciables qui idéalisent l'agression et la domination.²⁷ En outre, la violence dont les hommes sont victimes est le plus souvent perpétrée par d'autres hommes.²⁸

SASA! Ensemble incite les femmes et les hommes à comprendre que la violence à l'égard des femmes fait partie d'un système d'inégalité ; le programme reconnaît que les femmes en tant que groupe - et pas seulement les femmes prises individuellement - sont exposées au risque de violence en raison de cette oppression systématique. En mettant l'accent sur la violence à l'égard des femmes, *SASA! Ensemble* cherche à changer la situation non seulement pour des femmes prises individuellement, mais aussi pour *toutes* les femmes, en s'efforçant de modifier les normes et les pratiques sociales au niveau des communautés et sociétés où *SASA! Ensemble* est mis en œuvre. Les hommes sont impliqués à chaque étape de ce processus en tant que partenaires essentiels pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et en tant qu'alliés indispensables pour réaliser le changement. En impliquant les femmes et les hommes, en tant qu'individus et couples, en tant que leaders et employés institutionnels, *SASA! Ensemble* s'engage à s'assurer que des communautés entières collaborent et sont solidaires pour l'émergence de communautés où les femmes peuvent vivre à l'abri de la violence.

Qu'en est-il de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ?

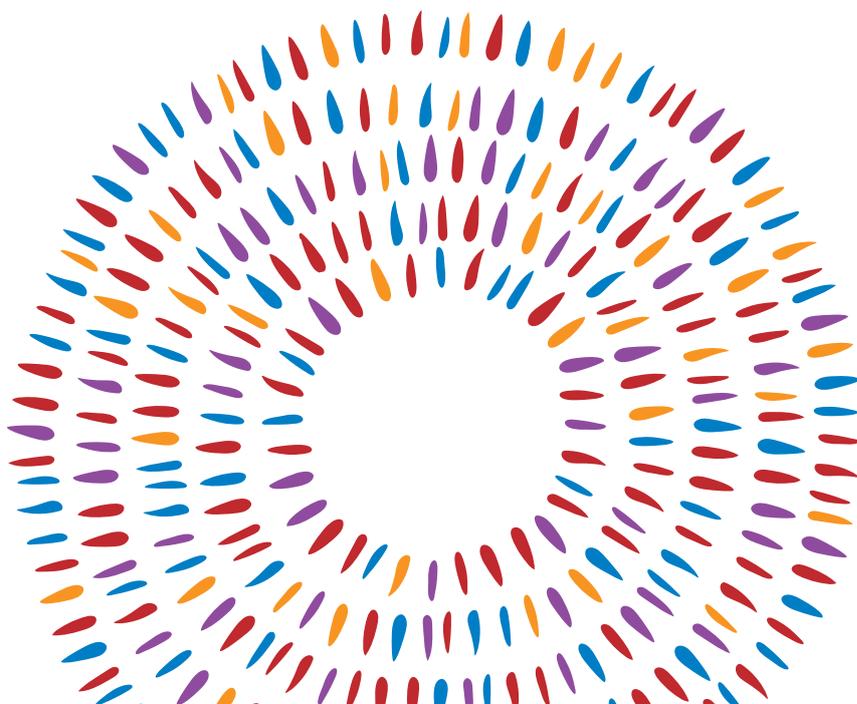
SASA! Ensemble, ses illustrations et matériels portent sur les relations hétérosexuelles entre adultes. Nous nous en servons comme point de départ en raison de notre expertise dans ce domaine et de la forte prévalence de la violence entre partenaires intimes dans ces relations. Toutefois, nous soutenons les relations amoureuses indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre des partenaires. Nous espérons que bon nombre des idées contenues dans *SASA! Ensemble* peuvent être adaptées aux relations entre personnes d'orientations sexuelles et d'identités de genre différentes, et encourageons chaque personne à utiliser à *SASA! Ensemble* de manière à intégrer et à accueillir des personnes de toutes les identités et de toutes les orientations sexuelles. Nous pensons qu'il est essentiel de travailler en solidarité avec des groupes ayant de l'expertise en ce qui concerne les questions liées aux lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers et intersexes (LGBTQI) afin de garantir le droit fondamental de chacun à vivre sans violence et dans la dignité.

Qu'en est-il des filles ?

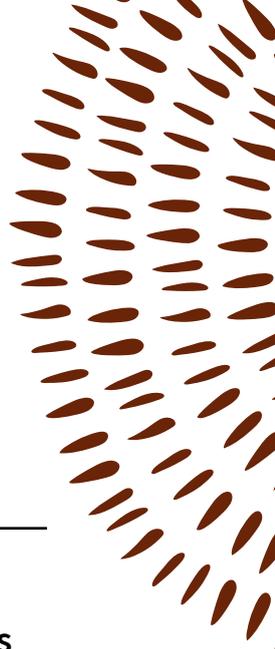
La violence à l'égard des femmes se manifeste tout au long de leur existence, illustrant ainsi la nature systémique de cette violence. Cette violence se présente sous de nombreuses formes et peut profondément affecter la santé, le bien-être, la perception de soi et le potentiel des filles. Cependant, *SASA! Ensemble* ne répond pas spécifiquement aux besoins des filles dans la mesure où l'accent y est mis sur les relations entre adultes. Il est important d'avoir des interventions spécifiques qui répondent aux besoins des filles menacées ou affectées par la violence plutôt que de « satisfaire leurs besoins » dans des projets qui traitent des droits et besoins des femmes adultes. Une adaptation de *SASA!* spécifiquement destinée aux filles, appelée le **Power to Girls**,²⁹ a été réalisée en Haïti par Beyond Borders. Il existe de nombreuses autres ressources excellentes sur le travail avec les filles, qui peuvent être utilisées en collaboration avec *SASA! Ensemble*, et nous encourageons des innovations plus poussées dans ce domaine.

Qu'en est-il des enfants ?

Fait encourageant, l'étude *SASA!* a montré des changements dans les relations des parents avec leurs enfants, notamment une réduction du recours aux sévices corporels et du nombre d'enfants témoins de violence à domicile.³⁰ *SASA! Ensemble* intègre plus d'activités et de matériels relatifs aux enfants (par exemple : discussions brèves, jeux de bingo et discussions approfondies), mais il n'est pas axé sur la prévention de la violence à l'égard des enfants. Pour avoir de plus amples informations sur les programmes de prévention de la violence à l'égard des enfants, veuillez consulter la ressource **Good School Toolkit** de Raising Voices.³¹



Utilisation d'une analyse féministe



INFORMATIONS CLÉS À RETENIR

- ➔ Le féminisme est fondé sur la conviction selon laquelle les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ont les mêmes droits, la même valeur et le même mérite.
- ➔ Si vous faites confiance aux droits de l'homme, vous faites confiance aux droits des femmes étant donné que les droits de l'homme soutiennent l'égalité des droits, de la valeur et de la dignité de toutes les personnes.
- ➔ Le féminisme vise à transformer le pouvoir patriarcal.
- ➔ Une analyse féministe de la violence à l'égard des femmes reconnaît et répond à la réalité selon laquelle les femmes, en tant que groupe, subissent une discrimination par rapport aux hommes, les exposant ainsi à un risque de violence tout au long de leur vie - et que cette situation n'est ni correcte, ni équitable, encore moins juste.

SASA! Ensemble utilise une analyse féministe intersectionnelle.

Qu'est-ce qu'une *analyse féministe* ?

Une analyse féministe reconnaît que l'inégalité de pouvoir entre les femmes et les hommes, ou l'inégalité entre les genres, constitue la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes. Cette inégalité existe dans les relations individuelles entre les femmes et les hommes, mais est également maintenue et renforcée par les institutions, systèmes, normes et pratiques qui caractérisent nos communautés et sociétés ; c'est ce qu'on appelle souvent la « violence structurelle. »³²

Pourquoi est-elle importante ?

Une analyse féministe nous permet de comprendre que la violence à l'égard des femmes fait partie d'un système plus vaste (le patriarcat) qui accorde plus de privilèges aux hommes par rapport aux femmes. La violence à l'égard des femmes n'est pas le fait d'incidents aléatoires et sans rapport entre eux, ni la simple résultante d'un comportement individuel. Afin d'éliminer la violence à l'égard des femmes, nous devons nous efforcer de transformer le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes, non seulement dans des relations individuelles, mais aussi dans des systèmes dans leur ensemble.³³

SASA! Ensemble est-elle une méthodologie intersectionnelle ?

SASA! Ensemble reconnaît que les femmes sont affectées par des systèmes de pouvoir et d'oppression multiples et interconnectés, fondés sur divers aspects de leur identité tels que la race, le groupe ethnique, l'identité de genre, la classe sociale, les capacités, l'orientation sexuelle, le statut sérologique et l'éducation, parmi bien d'autres. Une perspective intersectionnelle reconnaît que les femmes sont confrontées différemment aux déséquilibres de pouvoir et à la violence, et elle analyse leurs expériences vécues en tenant compte de ces nombreuses identités et systèmes. SASA! Ensemble nous invite à réfléchir à notre propre pouvoir, à nos privilèges et à nos préjugés, à respecter et à valoriser les diverses réalités des femmes et à confronter activement les injustices auxquelles chaque femme est confrontée.



Équilibre du pouvoir

INFORMATIONS CLÉS À RETENIR

- ➡ Chacun de nous a du pouvoir. Une personne ne donne pas de pouvoir à une autre. Nous avons tous du pouvoir.
- ➡ Le pouvoir n'est pas limité. Chacun de nous peut avoir du pouvoir.
- ➡ Le pouvoir peut être utilisé de manière positive ou négative. Le pouvoir sur des hommes envers les femmes est une utilisation négative du pouvoir.
- ➡ L'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes permet de prévenir la violence des hommes à l'égard des femmes.
- ➡ Lorsque le pouvoir est équilibré, chacun de nous est valorisé et respecté à parts égales.

SASA! Ensemble présente une exploration du pouvoir : qui le détient, comment il est utilisé et comment l'équilibre du pouvoir prévient la violence à l'égard des femmes et profite à chaque personne.

Que signifie équilibrer le pouvoir ?

Équilibrer le pouvoir signifie reconnaître son propre pouvoir et celui des autres, et les respecter tous les deux de manière égale, sans que le pouvoir d'une personne ne soit considéré comme plus important que celui de l'autre. Un déséquilibre de pouvoir signifie que les intérêts, les besoins, la voix et/ou les préférences d'une personne sont plus importantes que ceux d'une autre.

L'équilibre du pouvoir est une dynamique constante dans toutes nos vies, nos interactions et relations avec les autres. Nous pouvons ressentir divers degrés de pouvoir ou de manque de pouvoir dans différentes situations, avec différentes personnes, à différents moments de notre vie et même dans notre relation avec nous-mêmes. Notre expérience personnelle et notre utilisation du pouvoir exigent une autoréflexion continue et critique.

Équilibrer le pouvoir, c'est respecter les décisions et l'autonomie des autres, quels que soient leurs antécédents, leurs capacités, leur statut, leur identité ou leur relation avec nous.



Pourquoi est-il *important* ?

Le pouvoir est souvent considéré comme limité : certaines personnes peuvent et doivent avoir du pouvoir, tandis que d'autres ne doivent pas en avoir. Bon nombre d'hommes redoutent de perdre du pouvoir si les femmes en gagnent. Il s'agit là d'un raisonnement erroné. Les femmes et les hommes peuvent avoir du pouvoir et doivent être capables de l'utiliser - ce qui signifie avoir leurs propres croyances, prendre leurs propres décisions, s'exprimer comme ils le souhaitent et être qui ils veulent être - tant que cela n'inclut pas l'utilisation de leur pouvoir sur quelqu'un d'autre. En modifiant le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes, nous pouvons prévenir la violence à l'égard des femmes.

Chacun de nous *a-t-il du pouvoir* ?

L'idée centrale de la notion de pouvoir est que *chacun* a du pouvoir intérieur et que nous pouvons tous choisir d'utiliser notre pouvoir de manière positive ou négative. Certes, la société accorde généralement plus de pouvoir à certains groupes qu'à d'autres (par exemple, les riches par rapport aux démunis, les hommes par rapport aux femmes, les personnes ayant reçu une éducation formelle par rapport à celles qui n'en ont pas), mais aucune personne ne dispose de pouvoir à tout moment, ou n'en est dépourvu à tout moment. Même les femmes qui subissent des violences ont du *pouvoir intérieur*, et les hommes qui recourent à la violence ont des circonstances et expériences dans lesquelles le pouvoir leur fait défaut. *SASA! Ensemble* aide chacun à découvrir son pouvoir intérieur et à l'exercer de manière positive.

Pourquoi commencer *par nous-mêmes* ?

Afin de développer des relations et d'avoir des communautés qui équilibrent le pouvoir et pratiquent la non-violence, nous devons commencer par nous-mêmes. Si nous pouvons pratiquer l'équilibre du pouvoir dans nos propres relations - dans le contexte tant personnel que professionnel - nous serons des promoteurs plus efficaces de relations équilibrées dans les communautés et les sociétés, y compris avec les activistes, les leaders, les alliés et les autres membres de la communauté avec lesquels nous échangeons par l'intermédiaire de *SASA! Ensemble*. En décortiquant le concept de pouvoir dans *SASA! Ensemble*, vous pouvez commencer à acquérir des capacités et à adopter des comportements dans vos interactions quotidiennes qui favorisent le respect et les moyens d'agir de toutes les personnes avec lesquelles vous entrez en contact - le commis au magasin, l'enfant qui se rend à l'école à pied, l'assistant(e) à votre bureau et toutes les femmes de votre vie.



Mobilisation communautaire



INFORMATIONS CLÉS À RETENIR

- ➡ La mobilisation communautaire en faveur de la prévention de la violence à l'égard des femmes est un effort visant à modifier les normes et comportements qui perpétuent le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes dans la communauté dans son ensemble.
- ➡ Le simple fait de réaliser un grand nombre d'activités avec un grand nombre de personnes ou des activités uniquement au niveau de la communauté ne constitue pas une mobilisation communautaire. Cette démarche exige que nous travaillions de manière minutieuse afin de constituer une « masse critique » de membres de la communauté qui soutiennent la non-violence.
- ➡ La mobilisation communautaire repose sur la théorie du changement de comportement, ce qui signifie qu'elle est stratégique, systémique et durable.
- ➡ Le processus de mobilisation communautaire est également confus et complexe. Il évolue progressivement en fonction de ce qui se passe dans la communauté plutôt qu'en fonction d'un calendrier ou d'un programme organisationnel.
- ➡ La mobilisation communautaire est personnelle. Chacun est impliqué dans le changement.

SASA! Ensemble utilise une méthodologie de mobilisation communautaire pour prévenir la violence à l'égard des femmes.

Comment fonctionne la mobilisation communautaire ?

La mobilisation communautaire est une démarche très systématique qui implique tous les niveaux d'une communauté sur une longue période de temps. Elle nécessite l'implication, l'inspiration et le soutien d'une diversité de membres de la communauté, de groupes et d'institutions. La mobilisation communautaire suscite une réflexion critique, renforce les capacités et incite à l'action afin d'identifier et de remplacer les normes négatives qui perpétuent la violence à l'égard des femmes par des normes positives qui favorisent la sécurité, la non-violence et la dignité des femmes et des hommes.



La mobilisation communautaire en vue de prévenir la violence à l'égard des femmes NE consiste PAS simplement à mener un grand nombre d'activités avec un grand nombre de personnes. Elle fonctionne en raison de sa structure et de sa systématisation de la manière suivante :

- au plan théorique, elle est fondée sur les concepts de changement de comportement, de féminisme et d'organisation communautaire ;
- elle implique de manière progressive de nouveaux membres de la communauté, en commençant par ceux qui, dans les différents secteurs de la communauté, soutiennent la non-violence et l'utilisation positive du pouvoir ;
- elle introduit de nouvelles idées progressivement et seulement lorsque la communauté est prête, de sorte que chaque nouvelle idée semble être une étape naturelle dans la conversation communautaire et n'est pas trop menaçante ou étrangère ;
- elle encourage les membres de la communauté à remettre en cause le statu quo et à discuter de nouvelles idées sur la façon dont le changement se produit tout autour de nous, tout le temps - dans nos rues, nos domiciles, nos rassemblements communautaires, nos lieux de culte, nos lieux de travail et nos institutions ;
- elle donne aux membres de la communauté les outils et moyens pour conduire et formaliser le changement de sorte que, sur une longue période, une organisation soutenant la mobilisation communautaire devient moins visible et n'est finalement plus nécessaire.

L'organisation d'une méthodologie aussi structurée et systématique prend du temps. L'utilisation de la approche *SASA! Ensemble* permet aux organisations activistes de mettre l'accent sur l'adaptation et la mise en œuvre plutôt que sur la conception d'un programme à partir du néant.

Que fait la *mobilisation communautaire* ?

La mobilisation communautaire s'efforce de changer, au niveau de la communauté, les normes et les comportements qui favorisent la violence à l'égard des femmes, en particulier la norme du *pouvoir sur* des hommes envers les femmes. Les normes sont des croyances partagées sur les comportements attendus ou acceptables dans un groupe social.³⁴ Bien que ces croyances puissent être vraies ou fausses, elles sont perpétuées et entretenues par les individus, les communautés et les sociétés.³⁵ Il existe quatre normes fondées sur le genre qui sous-tendent la violence à l'égard des femmes dans diverses sociétés à travers le monde, à savoir : 1) l'approbation de la violence à l'égard des femmes ; 2) le contrôle exercé par les hommes sur la prise de décision et les limites imposées à l'indépendance des femmes dans la vie publique et privée ; 3) les relations entre pairs masculins qui mettent l'accent sur l'agression et le manque de respect à l'égard des femmes ; et 4) les rôles rigides basés sur le genre et des constructions stéréotypées des caractères de masculinité et de féminité. »³⁶ La mobilisation communautaire est un processus de remise en cause de ces normes ; ce processus oblige à son tour les membres de la communauté et les institutions dont ils dépendent à modifier leurs comportements et leurs pratiques.

À quoi ressemble la prévention dans le cadre de la *mobilisation communautaire* ?

SASA! Ensemble met l'accent sur la prévention de la violence à l'égard des femmes. En pratique, cela implique que des membres et des leaders communautaires échangent avec d'autres personnes au sujet du pouvoir et de la violence à partir des approches intensives, informelles et de personne à personne, ainsi que de manière répétée, de différentes manières, sur une longue période de temps.

Ces échanges impliquent un dialogue honnête, dynamique et ouvert, ainsi que l'apprentissage et la pratique de la manière de nous soutenir mutuellement afin de créer de nouveaux événements, systèmes, services et politiques communautaires qui promeuvent de nouvelles normes et pratiques de non-violence et d'égalité. Grâce à cette méthodologie active et immersive, *SASA! Ensemble* a démontré que la prévention au niveau communautaire ne prend pas des décennies, mais qu'elle est possible en l'espace de quelques années seulement.

Comment la mobilisation communautaire permet-elle de renforcer la cohésion sociale ?

Pour commencer, la mobilisation communautaire exige des organisations qu'elles passent d'une relation « nous et eux » avec les communautés à une relation de solidarité et de collaboration. Plutôt que de considérer les communautés comme les « bénéficiaires » d'un programme, *SASA! Ensemble* consiste à réaliser le changement ensemble. Chacun de nous participe au processus de changement, y compris le personnel de *SASA! Ensemble*, et chaque personne a besoin du soutien de sa famille, de ses amis, voisins et collègues, dans la mesure où elle est appelée à être activiste dans sa propre vie et dans son rôle au sein de *SASA! Ensemble*. Nul n'est à l'abri des défis personnels et des efforts qu'un changement significatif requiert. En ce sens, *SASA! Ensemble* est loin d'être un programme traditionnel.

Ensuite, il s'agit d'un processus d'établissement de relations et de liens avec et parmi d'autres personnes dans la communauté. La mobilisation communautaire encourage toutes les personnes impliquées à analyser de manière critique le pouvoir sur des hommes envers les femmes, à se préoccuper de la justice sociale et à agir en ce sens, à titre individuel et collectif. Cette démarche nécessite de la confiance, de la solidarité et de l'engagement. Il s'agit d'activisme ; c'est la construction du mouvement. Il dure bien au-delà de la période de mise en œuvre de *SASA! Ensemble* et conduit les communautés à réaliser des changements positifs dans des domaines incluant et excédant la violence à des femmes.

SASA! Ensemble ne consiste pas simplement à affecter du personnel à différentes activités. Il s'agit d'aider chacun - depuis le personnel aux membres de la communauté - à comprendre l'importance de la prévention de la violence, à se sentir contraint d'agir, à s'inspirer les uns des autres et à se soutenir mutuellement pour accomplir le travail nécessaire à l'édification de sociétés plus justes.

Les efforts seront-ils bien accueillis par tous ?

Tous les membres d'une organisation, d'une communauté ou d'une institution n'accueilleront pas favorablement les idées d'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes ou du droit fondamental des femmes de vivre sans violence ou ne seront pas convaincus par ces idées. Il y aura des contrecoups. Selon les cas, cette attitude peut prendre la forme d'une réticence active, tandis que d'autres peuvent se contenter de se montrer désintéressés. Il s'agit là d'un phénomène naturel et normal. Les activités de *SASA! Ensemble* sont conçues pour contribuer à atténuer les contrecoups sur de multiples fronts - en soutenant le leadership des membres de la communauté en donnant un encadrement de qualité aux membres de la communauté, ainsi qu'en introduisant des stratégies de changement axées sur la coopération plutôt que sur la confrontation. En dépit de tous les efforts déployés, chacun de nous ne sera pas convaincu - c'est acceptable ! Le travail de *SASA! Ensemble* consiste à obtenir le soutien d'un nombre suffisant de membres de la communauté ayant des rôles et des identités variés de sorte que nous parvenons à un point de basculement où le nombre de membres de la communauté soutenant *SASA! Ensemble* est supérieur à ceux qui ne la soutiennent pas - c'est l'idée de la masse critique.





Durabilité et agir sans nuire

INFORMATIONS CLÉS À RETENIR

- ➔ Il existe certaines méthodologies de prévention de la violence à l'égard des femmes qui peuvent être dangereuses pour les femmes, peu utiles et contraires à l'éthique pour les communautés.
- ➔ Bien des aspects de *SASA! Ensemble* ne sont pas « agréables à avoir », mais plutôt « indispensables à avoir » en vue d'agir sans nuire.
- ➔ Tous les programmes de prévention doivent prévoir des mécanismes de soutien et de réponse aux femmes qui subissent des violences.
- ➔ La durabilité apparaît lorsque la communauté s'approprie le travail. L'appropriation par la communauté est un processus qui exige que les communautés soient impliquées de manière significative et qu'elles jouent un rôle prépondérant dès le début, et non pas une fois que le programme est arrivé à son stade final.
- ➔ Le fait d'agir sans nuire implique la création d'un activisme durable qui continue de soutenir la dignité et la sécurité des femmes longtemps après l'achèvement du programme.

SASA! Ensemble accorde la priorité à la sécurité des femmes.

Pourquoi une attention particulière est nécessaire dans des programmes de lutte contre la violence ?

La violence à l'égard des femmes est une question délicate qui nécessite de la prudence et de l'attention, et notamment de rester sensible aux effets de la programmation dans une communauté. Lorsque la violence à l'égard des femmes est abordée dans une communauté sans la préparation, le soutien, l'attention et le suivi nécessaires, il peut s'ensuivre une exacerbation du risque de violence à l'égard des femmes et d'autres conséquences négatives pour les femmes, et même une dissimulation prononcée de la violence.

Comment les préjudices sont-ils *atténués dans le cadre de SASA! Ensemble ?*

SASA! Ensemble veille à ce que la programmation ne porte pas préjudice aux femmes en :

- travaillant sur une période étendue de sorte que la programmation s'aligne sur l'état de préparation de la communauté ;
- procédant à une cartographie approfondie des ressources de la communauté et en mettant en place des systèmes de soutien avant d'interagir avec tout membre de la communauté ;
- exigeant la création de réseaux de référence vers des services pour les survivantes avant les activités communautaires, ainsi que le suivi et la mise à jour réguliers d'une liste de référence fondée sur les services formels et informels existants ;
- renforçant l'état de préparation, les capacités et le leadership de l'organisation et du personnel en vue d'initier la programmation et de la rendre durable ;
- recourant à un réseau de membres de la communauté formés et encadrés, disposant de temps, d'une présence dans la communauté et d'outils nécessaires afin de rester à l'écoute de la dynamique de la communauté et de l'incidence de la programmation ;
- concevant avec soin des matériels introduits progressivement, afin d'atténuer les contrecoups et les préjudices potentiels ;
- interagissant avec des personnes sous forme de collaboration plutôt que de leur dicter des réflexions et actions ;
- accordant la priorité à la *qualité* plutôt qu'à la *quantité* de l'implication des personnes ;
- étant *aux côtés* des membres de la communauté, surmontant les problèmes à leur rythme, plutôt que d'accorder la priorité à un projet limité dans le temps ou un résultat de programme assorti de délai ;
- accordant la priorité à la sécurité du personnel, des activistes, des leaders et des alliés de SASA! Ensemble, dans toutes les activités.

Comment le programme SASA! Ensemble *soutient-il la durabilité ?*

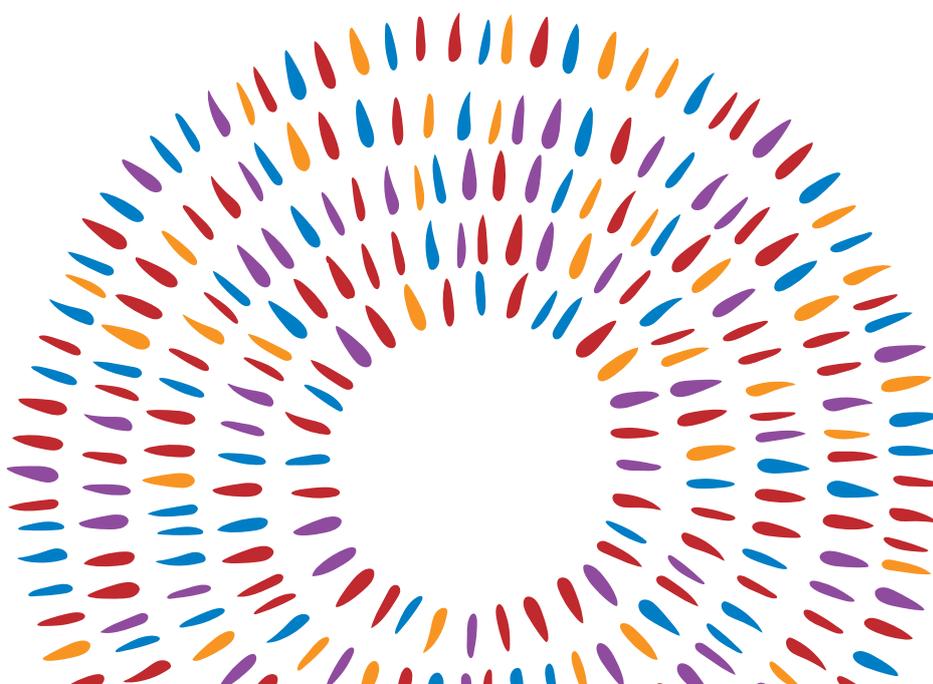


Les phases de SASA! Ensemble garantissent que chacun a la possibilité non seulement de s'informer sur le changement, mais aussi : 1) de mesurer ce que ce changement signifie pour sa propre vie et son lieu de travail ; 2) de faire l'expérience du changement ; 3) de soutenir les autres à faire autant ; et 4) de pérenniser ce qui est nécessaire en vue de maintenir le changement chez les individus, dans les communautés et les institutions. Sans toutes ces phases, un processus de changement peut se révéler incomplet, instable et de courte durée. En outre, la dernière phase, celle de l'action, vise précisément à « formaliser » le changement - elle est riche en initiatives placées sous la conduite des membres de la communauté qui inciteront et soutiendront la communauté à maintenir les nouvelles normes bien au-delà de la période d'implémentation de SASA! Ensemble.

Qui dirige *SASA! Ensemble* ?

La approche *SASA! Ensemble* est conçue dans le but de faire passer progressivement le leadership en matière de prévention de la violence d'une organisation à la communauté, et aux institutions. À chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* devient moins visible, jusqu'à ce qu'au bout du compte, la communauté et les institutions dirigent leur propre processus de changement continu et de pérennisation du changement. Ce processus est celui de la construction d'un mouvement. Un mouvement va au-delà d'un(e) programme ou organisation spécifique et a le potentiel de créer un impact bien au-delà des limites d'un(e) projet ou communauté. Certes, *SASA! Ensemble* aura probablement un impact sur les niveaux de violence dans une communauté, mais une attention et une action soutenues seront toujours requises au sein des communautés, des institutions et de la société dans son ensemble afin de maintenir les changements positifs.

L'appropriation et le leadership communautaires permettent aux organisations activistes de soutenir d'autres communautés par *SASA! Ensemble* ou d'entreprendre d'autres travaux de construction de mouvements pour la prévention de la violence à l'égard des femmes. Fait plus important, cela renforce, en général, le mouvement de prévention de la violence à l'égard des femmes.





Partie 3

Prise en main

Étapes importantes avant de commencer la phase de Démarrage

La complexité de SASA! Ensemble est ce qui fait son efficacité ; toutefois, il peut s'avérer difficile de se préparer à la première utilisation de la approche SASA par votre organisation. Cette section fournit des conseils pratiques pour la mise en place de votre programmation de SASA! Ensemble.

Il est parfois difficile de consacrer suffisamment de temps à la préparation ; il peut y avoir une impulsion interne pour démarrer ou une pression externe pour commencer la mise en œuvre. Cependant, notre expérience montre que les organisations qui investissent dans l'établissement d'une base solide finissent par économiser du temps, de l'énergie et des ressources et par avoir une programmation plus solide et à plus grand impact - et beaucoup moins de stress ! Les domaines clés à aborder sont les suivants :



Assurez-vous d'y passer suffisamment de temps	pg 64
Obtenez le financement couvrant la première année et demie	pg 66
Choisissez les communautés les plus appropriées	pg 68
Sélectionnez le personnel de SASA! Ensemble	pg 71
Organisez l'assistance technique et le soutien du personnel.....	pg 74
Déterminez les adaptations nécessaires	pg 76
Développez le système de référence et les capacités de base en matière de réponse	pg 79
Préparez-vous à l'apprentissage et à l'évaluation (A&E)	pg 84
Faites l'Introduction aux sessions de formation à la approche SASA! Ensemble à l'intention du personnel	pg 89



Assurez-vous d'y passer suffisamment de temps

1. Prévoyez au moins trois années de programmation.

Un engagement d'une durée d'au moins trois ans est requis pour mettre en œuvre *SASA! Ensemble* en toute sécurité et conformément à l'éthique. Il faut compter environ 3 mois pour la mise en place et 7 mois par phase, à l'exception de la phase de Conscientisation, qui dure environ 12 mois. Autrement dit, le calendrier exact varie d'un programme à un autre. Cette collaboration à long terme vous permet de soutenir un processus de changement qui est véritablement mené par les membres de la communauté, qui traite la cause fondamentale du problème et qui crée et formalise le changement au niveau de la communauté.

A minimum 3-year commitment is required to implement *SASA! Ensemble* safely and ethically. It takes approximately 3 months for Set-Up and 7 months per phase, except for the Awareness phase, which takes approximately 12 months. That said, the exact timeline varies from program to program. This long-term engagement enables you to support a process of change that is truly led by community members, addresses the root cause of the issue, and creates and formalizes change at the community level.

Estimation du temps nécessaire pour une mise en œuvre sûre et efficace de *SASA! Ensemble**

Mise en place: 3 mois

 **Démarrage:** 7 mois

 **Conscientisation:** 12 mois

 **Soutien:** 7 mois

 **Action:** 7 mois

* Le calendrier dépendra de l'adaptation nécessaire, des niveaux de réticence, de la capacité du personnel, etc.

2. Planifiez la mise en œuvre de toutes les quatre phases et des trois stratégies de *SASA! Ensemble*.

Le contenu de chaque phase définit la phase suivante de manière critique, dans la mesure où il introduit des activités et des idées de manière progressive, renforçant ainsi le soutien et réduisant les contrecoups. Les raccourcis lors des phases peuvent conduire à une programmation inefficace, voire dangereuse. Dans le même temps, nous reconnaissons que certaines organisations et communautés ont une grande expérience en la matière. Les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble* vous permettront de ne pas rester dans une phase plus longtemps que la communauté n'en a besoin (voir le Guide d'apprentissage et d'évaluation). De plus, l'idéal serait certes d'utiliser les trois stratégies, mais certaines organisations ne sont pas en mesure de s'impliquer dans les trois, si bien qu'elles peuvent décider de renoncer au renforcement institutionnel et de se focaliser sur le changement au niveau de la communauté. Il convient de faire preuve de pragmatisme quant à ce qui est possible, et il est toujours préférable d'appliquer une ou deux stratégie(s) de manière efficace et approfondie plutôt que d'appliquer les trois stratégies de manière superficielle et de ne pas apporter un soutien adéquat aux personnes impliquées. Dans le cadre de *SASA! Ensemble*, la qualité est toujours préférable à la quantité.

3. Prévoyez d'utiliser pleinement *SASA! Ensemble* comme une méthode autonome.

SASA! Ensemble est conçue pour être mise en œuvre dans son intégralité, en tant que méthode autonome et conformément à ses quatre composantes essentielles (voir page 21), en vue d'un changement profond et durable au sein d'une communauté. Certes, elle pourrait venir en complément à d'autres travaux que vous effectuez, mais l'utilisation ad hoc, fragmentaire ou désordonnée des activités de la approche *SASA! Ensemble* sans une programmation complète de cette dernière n'est pas recommandée. Notre expérience a montré que le fait de ne sélectionner et de ne choisir que certaines activités peut faire encourir un risque aux femmes et entraîner un gaspillage de ressources.





Obtenez le financement couvrant la première année et demie.

1. Préparez les budgets avec les plans de travail des phases.

Chaque phase comporte quatre plans de travail, un pour la préparation globale de la phase et un pour chaque stratégie. Les tâches clés de ces plans de travail sont déjà répertoriées dans les modèles de plans de travail figurant dans chaque livre des phases, de sorte que vous pouvez consulter chaque livre des phases à tout moment pour commencer à définir vos catégories budgétaires et vos coûts. N'oubliez pas que les plans de travail sont conçus comme un point de départ ; ajustez-les si nécessaire. *SASA! Ensemble* est conçu pour être flexible et adaptable à chaque organisation et au contexte communautaire.

Vous trouverez ci-après un exemple de catégories budgétaires courantes utilisées par des organisations :

- **Transport dans les communautés** : quotidien pour toutes les trois stratégies
- **Formation** : pour le personnel et toutes les trois stratégies, y compris la nourriture, les lieux et les fournitures.
- **Fournitures** : pour le théâtre communautaire à l'intention des communautés, les réunions avec les activistes, les leaders et les alliés.
- **Traduction** : traducteur, réviseur, test des documents traduits
- **Adaptations visuelles** : graphiste, illustrateur
- **Impression** : brochures sur *SASA! Ensemble*, affiches sur le pouvoir, etc.
- **Apprentissage et évaluation** : recrutement de chercheurs, formation à l'intention des collecteurs de données, etc.
- **Personnel** : salaires et avantages sociaux
- **Assistance technique** : soutien technique externe



2. Servez-vous du contenu figurant dans ce Guide pour la mise en place afin de contextualiser votre budget et de le faire approuver.

SASA! Ensemble requiert un financement à long terme et l'adhésion des donateurs, des membres du conseil d'administration et des autres parties prenantes afin de mettre en œuvre cette méthodologie robuste et unique. Parmi les qualités inhérentes à SASA! Ensemble qui peuvent être particulièrement attrayantes pour les bailleurs de fonds, figurent les suivantes :

- Résultats découlant de l'étude SASA! (voir page 16 et <https://raisingvoices.org/women/sasa-approach/>).
- Le processus systématique d'apprentissage et d'évaluation, qui comporte des outils de suivi robustes, des évaluations dans le cadre des enquêtes, des groupes de discussion et bien d'autres éléments (voir page 84 et le Guide d'apprentissage et d'évaluation).
- La diversité des groupes qui ont utilisé SASA! et SASA! Ensemble dans le monde entier (voir page 17).

Le budget complet de SASA! Ensemble varie en fonction du lieu, de l'envergure de la programmation de SASA! Ensemble et de sa couverture géographique.





Choisissez les communautés les plus appropriées.

1. Comprenez qu'il s'agit d'un *processus conjoint*.

SASA! Ensemble et votre organisation doivent être bienvenues et invitées à travailler dans la communauté. Il ne s'agit pas d'une approche descendante dans laquelle les organisations décident indépendamment de l'endroit où mettre en œuvre le programme SASA! Ensemble. Il s'agit d'une initiative commune dans laquelle les communautés doivent choisir activement de collaborer.

2. Planifiez de collaborer avec un nombre *restreint de communautés, afin d'assurer une meilleure qualité de travail.*

SASA! Ensemble est plus efficace lorsque les membres de la communauté sont exposés de manière répétée au travail et y sont impliqués. Le fait de voir une affiche ou de participer à une ou deux formation(s) n'entraînera pas de changement. Bon nombre d'organisations (et de bailleurs de fonds) souhaitent couvrir de vastes zones au moyen d'activités simples. Notre expérience et de nombreuses recherches démontrent que ce type de programme ne produit pas d'impact.³⁷ Il est plus efficace, plus efficient et plus éthique de choisir une zone géographique plus petite ou des communautés circonscrites et de mettre en œuvre une programmation approfondie. Le choix du nombre de communautés dans lesquelles vous souhaitez mettre en œuvre SASA! Ensemble dépend de votre personnel (effectif, expérience, capacité, etc.), des infrastructures de votre organisation (véhicules, financement, antennes de votre bureau, etc.), du niveau de financement disponible pour SASA! Ensemble, et du climat social et politique prévalant dans les communautés. Une programmation superficielle sur une vaste zone géographique ou dans des communautés densément peuplées peut accroître les risques encourus par les femmes, entraîner un gaspillage de ressources et n'avoir que peu ou pas d'impact. Allez en profondeur plutôt que de ratisser large !

3. Identifiez les communautés qui correspondent aux *capacités de votre organisation.*

La mise en œuvre de SASA! Ensemble repose sur un soutien continu aux divers membres de la communauté qui mènent les activités et initiatives de SASA! Ensemble. Certes, les membres de la communauté sont choisis pour les trois stratégies, mais c'est le nombre d'activistes et de leaders communautaires requis pour les stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire qui oriente le mieux votre choix des communautés. Le tableau suivant fournit des indications sur le niveau approximatif de couverture nécessaire. Toutefois, chaque organisation devrait effectuer sa propre analyse, en tenant compte des considérations propres à sa zone géographique et à la conception de son programme.

Grille des capacités de SASA! Ensemble

	Type de communauté		
	Densément peuplée	Faiblement peuplée	Très peu peuplée
Description	Communautés où les résidents vivent à proximité les uns des autres et où il est possible de se promener dans la communauté et d'interagir avec de nombreuses personnes en peu de temps ; il existe un centre communautaire ou un marché facilement accessible à pied (en moins de 30 minutes).	Communautés où les zones résidentielles sont plus dispersées et où les résidents pourraient rallier le centre communautaire en moins d'une heure de marche.	Communautés où de petits groupes de résidents et/ou de familles vivent à plus d'une heure de marche du petit groupe suivant ; il n'y a peut-être pas de centre communautaire visible.
Ratio activiste communautaire/ personnes	Un activiste communautaire pour 1 500 membres de la communauté environ	Un activiste communautaire pour 800 membres de la communauté environ	Un activiste communautaire pour 500 membres de la communauté environ
Ratio personnel/ activiste communautaire	Un membre du personnel pour 25 à 30 leaders communautaires environ	Un membre du personnel pour 20 à 25 activistes communautaires environ	Un membre du personnel pour 15 à 20 activistes communautaires environ
Ratio personnel/ leader communautaire	Un membre du personnel pour 40 à 50 leaders communautaires environ	Un membre du personnel pour 30 à 40 leaders communautaires environ	Un membre du personnel pour 20 à 30 leaders communautaires environ
Ratio personnel/ institution	Un membre du personnel pour au plus 2 institutions, chacune comptant 4 à 6 alliés institutionnels	Un membre du personnel pour au plus 2 institutions, chacune comptant 4 à 6 alliés institutionnels	Un membre du personnel pour au plus 1 institutions, chacune comptant 4 à 6 alliés institutionnels

4. Assurez une présence régulière du personnel dans les communautés.

Le personnel doit être présent et disponible dans les communautés de manière régulière en vue de soutenir l'activisme selon SASA! Ensemble. L'idéal est de choisir des communautés proches et/ou faciles d'accès dans le but de permettre au personnel de soutenir les activistes, les leaders et les alliés sur une base quotidienne. Dans le même temps, on ne devrait pas ignorer les communautés difficiles à atteindre ; souvent, les besoins dans ces communautés sont importants.

Ces communautés ont, en fait besoin d'une planification additionnelle et d'autres considérations doivent être prises en compte, telles que les petites antennes de bureau, le personnel restant dans les communautés pour des séjours prolongés ou des modes de transport créatifs.

5. Déterminez quelles communautés sont mieux adaptées à la mobilisation communautaire.

Il convient de réfléchir à la mesure dans laquelle les communautés potentielles répondent aux critères suivants (au besoin, faites appel à des experts communautaires). Si la communauté ne répond pas à ces critères, vous pourrez accorder plus de temps à la mise en œuvre, prendre des mesures supplémentaires visant à garantir le succès du projet ou prendre en compte d'autres communautés dans le cadre de *SASA! Ensemble* :

- La communauté n'est pas sur-sollicitée par des programmes du gouvernement ou de la société civile.
- Un large éventail d'événements et de services qui rassemblent les membres de la communauté (par exemple, des médias communautaires, des institutions religieuses, des jours de marché ou des services de santé et de bien-être social).
- Le caractère transitoire est limité, ce qui signifie qu'il existe au moins des personnes stables et établies dans la communauté (voir le document intitulé **Implementing SASA! in Humanitarian Settings: Tips and Tools**³⁸ pour obtenir des informations sur ces contextes).

6. Choisissez la/les communauté(s) qui manifeste(nt) de l'intérêt et de l'enthousiasme pour SASA! Ensemble.

À présent que votre organisation a choisi différentes communautés, organisez une série de discussions avec les leaders des diverses communautés en vue de discuter de la programmation potentielle de *SASA! Ensemble*. Choisissez de travailler dans des communautés où les leaders sont motivés par les avantages de la prévention de la violence et font preuve de flexibilité et de créativité quant à la façon dont ils pourraient soutenir le travail.

Une « communauté » peut être définie de multiples façons, mais dans le cadre de *SASA! Ensemble*, il s'agit de tout groupe de personnes qui vivent dans la même zone géographique et qui ont des contacts réguliers et s'influencent réciproquement.

Sélectionnez le personnel de SASA! Ensemble.



1. Familiarisez-vous avec les rôles spécifiques du personnel de SASA! Ensemble.

Le personnel de *SASA! Ensemble* constitue l'épine dorsale de votre programme, car il vous assure une présence forte dans la communauté en vue d'assurer le suivi, le soutien et la référence du processus de changement. Vous trouverez ci-après les types de postes pour une mise en œuvre idéale d'un programme. De toute évidence, chaque organisation décide de ce qui est possible en fonction de sa capacité, de son rayonnement et de la taille de son programme *SASA! Ensemble*. Dans le cas des programmes de plus grande envergure, plusieurs employés à temps plein, voire des équipes stratégiques, peuvent remplir certains de ces postes. Dans le cadre des programmes de petite taille, certains membres du personnel pourraient assumer plusieurs rôles ou consacrer une partie de leur temps à soutenir le programme *SASA! Ensemble*.

Lors du recrutement, tenez compte de la dynamique des genres et, dans la mesure du possible, constituez des paires composées d'homme et de femme de sorte à donner l'exemple d'un pouvoir équilibré et d'une égalité (par exemple, si vous recrutez deux employés en charge de l'activisme local, veillez à ce que l'un soit une femme et l'autre un homme). Évitez également de renforcer les stéréotypes, par exemple en affectant un homme à la stratégie relative au leadership communautaire parce que les leaders communautaires pourraient être perçus comme ayant un statut plus élevé, et un membre du personnel de sexe féminin à la stratégie relative à l'activisme local si les membres de la communauté sont perçus comme ayant un statut social moins élevé.

Chef d'équipe/Gestionnaire/Coordinateur de programme

Doit faire preuve d'un engagement personnel envers les valeurs de *SASA! Ensemble*, en sus de ses capacités en matière de gestion. Cette personne doit posséder des capacités techniques en matière de prévention de la violence à l'égard des femmes et faire preuve d'une solide capacité d'analyse genre-pouvoir. Il/elle peut avoir un aperçu, aider l'équipe à faire des choix stratégiques et est disposé(e) à se rendre dans les communautés et les institutions en vue d'apporter son soutien au personnel. Il/elle devrait être à même de servir d'encadreur et de faire preuve d'un leadership où le pouvoir est exercé de manière constructive.

Personnel chargé de l'activisme local

Il doit avoir l'expérience et les capacités nécessaires pour travailler directement avec les membres de la communauté. Il s'agit de bons encadreurs - conviviaux, attentifs et positifs - qui désirent être présents sur une base quotidienne dans la communauté. Ces derniers doivent savoir entretenir de bonnes relations, avoir le sens de l'humour et s'exprimer couramment dans les langues parlées dans la communauté. Dans bon nombre d'organisations, le personnel qui travaille dans la communauté est considéré comme moins qualifié ou plus jeune - ce qui n'est pas le cas à *SASA! Ensemble*. Il est le courageux artisan du changement qui sera connu bien au-delà de la communauté et au sein de celle-ci !

Personnel chargé du leadership communautaire

Il doit avoir l'expérience et les capacités nécessaires pour travailler avec les leaders et les personnes influentes dans la communauté. Ce personnel doit faire montre de patience, de persuasion et d'assurance ; il doit avoir l'expérience nécessaire pour être pris au sérieux par les leaders. Il doit aimer l'immersion dans la communauté et être doué pour l'établissement de passerelles et la création de liens entre les individus et les groupes. Il doit également comprendre la dynamique de la communauté et la manière dont certains détiennent du pouvoir à travers la communauté, et être disposé à créer l'environnement qui permet de laisser les leaders communautaires *SASA! Ensemble* sous les projecteurs.



Personnel chargé du renforcement institutionnel

Il doit avoir des capacités de formateur et une expérience de travail au sein de structures formelles. Il doit être au fait des processus institutionnels, être un excellent communicateur et être doué pour résoudre les problèmes. Il doit disposer de bonnes capacités analytiques et rédactionnelles qui peuvent soutenir les alliés institutionnels. Il n'abandonne pas facilement et manque d'assurance dans ses interactions avec des leaders institutionnels, tels que les responsables des services de police et les administrateurs d'hôpitaux. Il doit avoir une compréhension générale de la fourniture de services dans les communautés choisies.

Personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation

L'ensemble du personnel devra disposer de temps pour l'apprentissage et l'évaluation en lien avec les responsabilités dans le cadre de *SASA! Ensemble*. Toutefois, dans le cadre d'un programme *SASA! Ensemble* de grande envergure, nous recommandons qu'un membre du personnel se consacre exclusivement à l'apprentissage et à l'évaluation. Ce rôle intègre la formation des autres et le soutien à ceux-ci quant à l'utilisation des outils, ainsi que la conduite de la collecte, de la saisie et de l'analyse des données, la facilitation des sessions de commentaires et la fourniture d'une supervision générale de l'ensemble des activités liées à l'apprentissage et à l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble*. Cette personne doit être rompue à la gestion et à l'analyse des données et comprendre la recherche-action tant qualitative que quantitative. Il/elle doit être orienté(e) vers l'apprentissage plutôt que vers l'évaluation et tend à apporter son support ; il a un sens aigu de l'observation, sait prêter main-forte aux autres et estime que l'apprentissage et l'évaluation sont utiles, pertinents et intéressants. Si vous ne disposez pas d'un membre du personnel dédié à l'apprentissage et à l'évaluation, vous pouvez organiser un soutien supplémentaire pour la saisie et/ou l'analyse des données, qui peut être assuré par un membre de votre équipe ou par un contractant externe.

2. Déterminez le nombre d'employés requis pour chaque stratégie.

Lors du choix de vos communautés, vous avez déjà tenu compte de la capacité de votre personnel à soutenir ces communautés. Examinez encore cette décision et la Grille des capacités de *SASA! Ensemble* (page 69). Utilisez ces détails et les considérations suivantes en vue de déterminer le nombre d'employés dont vous aurez besoin pour chaque stratégie :

- idéalement, un membre du personnel sera dédié à chacune des stratégies que vous utilisez. Dans les programmes de très petite taille, vous pouvez choisir de confier plusieurs rôles aux membres du personnel. Si tel est le cas, veillez à ce que le personnel puisse bien encadrer le nombre d'activistes, de leaders et d'alliés (page 69) ;
- certes, nous recommandons que des membres du personnel désignés à cette fin soient affectés à chaque stratégie de *SASA! Ensemble*, mais tous les membres du personnel

doivent collaborer à la réalisation du changement et peuvent se soutenir mutuellement dans des domaines tels que la formation, l'encadrement et l'activisme ;

- cela étant dit, si votre travail s'étend sur une vaste région géographique, vous pouvez décider d'affecter du personnel à chaque communauté et peut-être de le subdiviser davantage en fonction de la stratégie de *SASA! Ensemble*. Tous les membres du personnel devraient parler la langue la plus courante dans la communauté et, en principe, s'engager pour la durée de la mise en œuvre du programme *SASA! Ensemble*.

3. Déterminez si vous aurez un chef d'équipe dédié à *SASA! Ensemble* et un personnel dédié à l'apprentissage et à l'évaluation.

En ce qui concerne les programmes de plus petite taille, le chef d'équipe de *SASA! Ensemble* peut également gérer d'autres projets et responsabilités ou diriger une stratégie de *SASA! Ensemble*. S'agissant de programmes de plus grande envergure, nous recommandons qu'un membre du personnel soit exclusivement dédié à ce rôle.

Tous les membres du personnel de *SASA! Ensemble* devraient être disposés et à même de participer aux activités d'apprentissage et d'évaluation ; toutefois, les programmes de plus grande envergure auront besoin d'un membre du personnel à temps plein chargé de l'apprentissage et de l'évaluation (tel que décrit précédemment).

4. Déterminez quelles ressources humaines supplémentaires seront nécessaires pour votre programme.

Les besoins supplémentaires en ressources humaines dépendent de la conception de votre programme, de son emplacement et des communautés. Vous trouverez ci-après quelques besoins courants :

- personnel administratif assurant le soutien logistique, l'impression des matériels, la gestion du parc automobile, etc. ;
- personnel des finances assurant la gestion et la supervision du budget ;
- personnel chargé de la logistique si les communautés ne sont pas desservies par les transports en commun ;
- soutien à l'adaptation : consultant dans le domaine culturel, traducteur, etc. ;
- artiste ou graphiste ;
- prestataire d'assistance technique (si la haute direction n'est pas en mesure d'en fournir, voir page 74).

5. Attribuez des rôles ou recrutez du personnel affecté à *SASA! Ensemble*.

Certaines organisations pourraient disposer d'un personnel existant, tandis que d'autres pourraient avoir besoin de recruter de nouveaux membres du personnel. *SASA! Ensemble* étant une expérience très personnelle et à long terme pour le personnel, il convient d'attribuer des rôles ou de procéder à des recrutements en fonction des capacités, talents et aspirations du personnel. Cette démarche contribuera à réduire la rotation du personnel et à créer une équipe plus soudée.





Organisez l'assistance technique et le soutien au personnel.

1. Contactez Raising Voices en vue d'établir un lien avec un prestataire d'assistance technique (AT) accrédité (et/ou organisez et soutenez l'assistance technique en interne).

Certes, l'assistance technique n'est pas obligatoire, mais bien des groupes l'ont trouvée utile. Les prestataires d'assistance technique accrédités peuvent permettre aux organisations activistes de tous niveaux d'expertise de mettre en œuvre de manière plus efficace cette méthodologie globale et approfondie. Le prestataire d'assistance technique collabore avec l'organisation dans son ensemble et avec le personnel de *SASA! Ensemble* à titre individuel, afin de relever tout défi et de gérer les expériences propres à la mise en œuvre de *SASA! Ensemble*.

L'assistance technique est plus intense au début, puis plus modérée avec le temps. Elle peut être organisée en demandant à rejoindre une cohorte de *SASA! Ensemble* au sein du Centre d'apprentissage de la prévention de la violence de Raising Voices ou en faisant appel à un prestataire d'assistance technique accrédité par *Raising Voices*. Il existe bon nombre de personnes qui revendiquent l'expertise de *SASA!* ; assurez-vous que tout prestataire est accrédité par Raising Voices et qu'il possède les capacités requises pour votre contexte.

➤ Contactez Raising Voices (info@raisingvoices.org) pour vous informer.

2. Déterminez avec les leaders comment l'organisation accordera la priorité au soutien personnalisé du personnel lors des activités de SASA! Ensemble.

SASA! Ensemble propose des processus et des matériels pour soutenir le personnel, et le soutien au personnel doit être une priorité de l'organisation. Le travail dans le cadre de SASA! Ensemble concerne souvent la vie des membres du personnel. Certains membres du personnel peuvent avoir subi ou subissent des actes de violence, tandis que d'autres peuvent avoir eu recours à la violence. Nombreux sont ceux qui ont grandi en étant témoins ou en subissant des actes de violence à la maison. Certains pourraient avoir des relations inéquitables ou difficiles avec leurs partenaires actuels. Tout comme des mécanismes sont mis en place pour soutenir les activistes, les leaders, les alliés et les membres de la communauté, des mécanismes similaires sont requis pour le personnel.

Il importe de garantir en interne un environnement de travail qui est sûr et d'un grand soutien, avec un accès à des services confidentiels en cas de souhait/besoin, des occasions régulières de partager des expériences personnelles (sans pression) et des possibilités pour le personnel de s'entretenir avec les dirigeants de l'organisation sur la manière dont ce travail les affecte sur le plan personnel.

Envisagez de procéder à un examen préliminaire au livre de la phase de Démarrage, et plus particulièrement au contenu relatif au soutien du personnel figurant dans les « préparatifs de la phase. » Ensuite, rencontrez les responsables de l'organisation en vue de déterminer comment vous pouvez intégrer cette extension du soutien et d'autres éléments aux stratégies existantes en matière de ressources humaines.





Déterminez les adaptations nécessaires.

1. Comprenez que l'adaptation fait partie intégrante du processus.

SASA! Ensemble est conçue à des fins d'adaptation. Elle est largement applicable et a été utilisée dans divers contextes, du Honduras à Haïti, de l'Irak au Botswana, de la Mongolie aux Fidji. Il en est ainsi parce qu'elle met l'accent sur la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes, plutôt que sur ses diverses manifestations. Il existe différents types d'adaptation (voir le document intitulé *Adapting SASA! Together Tips and Tools*),³⁹ et l'examen minutieux ainsi que la détermination du type d'adaptation nécessaire dès le début de la conception du programme permettent de réaliser des économies de temps et de ressources.

2. Déterminez ce que vous devez traduire.

Votre organisation devra probablement traduire les matériels de *SASA! Ensemble* destinés aux communautés et (s'il y a lieu) au personnel non anglophone. Réunissez-vous en équipe en vue de déterminer s'il est nécessaire de traduire l'ensemble de la méthodologie ou seulement certaines parties (c'est-à-dire la traduction des activités à utiliser dans les communautés et des formations de sorte à éviter au personnel de recourir à des services d'interprétation simultanée pendant la facilitation). Une fois que vous avez déterminé le nombre de documents à traduire, procédez comme suit :

- trouvez un traducteur ayant une compréhension de base de la violence à l'égard des femmes et des concepts de pouvoir et qui a une maîtrise de l'usage local de la langue (c'est-à-dire qui met moins l'accent sur un langage « correct » du point de vue grammatical et plus sur un langage accessible aux membres de la communauté) ;
- expliquez à votre traducteur que les traductions se feront par étapes, afin d'intégrer l'apprentissage et les commentaires de la communauté au fur et à mesure. Nous ne recommandons pas de tout traduire dès le départ, dans la mesure où vous apprendrez au fur et à mesure à améliorer vos traductions et adaptations ;
- trouvez un autre traducteur (ou le personnel de *SASA! Ensemble* si le volume des documents à traduire n'est pas trop important) pour réviser tous les matériels afin de s'assurer que la traduction est fidèle au sens souhaité ;
- contactez Raising Voices soit pour vous renseigner sur le glossaire des termes clés utilisés lors des activités de *SASA! Ensemble* et qui peut être soumis à une phase pilote, puis testés, avant de procéder à une traduction plus étendue, soit pour obtenir les documents disponibles sur la approche *SASA! Ensemble* qui ont été déjà traduits.

3. Déterminez si vous devrez apporter des modifications *au texte et aux illustrations adaptées à la culture.*

En ce qui concerne les communautés situées en dehors de l'Afrique subsaharienne, les illustrations devront probablement être adaptées pour mieux représenter votre contexte. D'autres organisations devront procéder à une adaptation plus poussée en fonction du contexte, des intérêts de l'organisation et des besoins de la communauté. Certaines différences vestimentaires ou au niveau des paysages ne sont généralement pas assez importantes pour justifier la reprise de certaines illustrations dans des matériels; si les images sont généralement pertinentes, on peut les utiliser. Toutefois, vous trouverez ci-après quelques situations à prendre en compte :

- si les couleurs utilisées dans *SASA! Ensemble* sont associées à d'autres préoccupations ou partis politiques, envisagez de les changer tout en conservant une couleur uniforme pour chaque phase ;
- veillez à ce que les illustrations liées aux personnes dans les matériels de communication reflètent la communauté et permettent une identification aisée des personnages ;
- déterminez si les styles d'illustration utilisés dans les matériels sont appropriés et conformes aux normes et aux présupposés culturels.

4. Préparez-vous pour un pré-test des *traductions et adaptations*

Vous devrez réaliser un pré-test des traductions et illustrations avec le personnel et les représentants de la communauté (par exemple, les activistes ou leaders communautaires avec lesquels vous collaborez) avant de les imprimer et de les utiliser. Il existe toujours des informations à retenir de ces tests préalables. Accordez-vous du temps pour procéder à des ajustements en fonction des commentaires reçus.



Procédez à une adaptation complète de *SASA! Ensemble*

Certaines organisations sont intéressées par une adaptation complète de l'ensemble de la approche *SASA! Ensemble* pour un pays ou une région donné(e), dans le but de publier et de diffuser la version ainsi adaptée à un large public. Il s'agit d'un processus *différent* de l'adaptation standard nécessaire à la mise en œuvre de *SASA! Ensemble* et qui nécessite un investissement de temps et de ressources beaucoup plus conséquent. Si cette démarche vous intéresse, vous devrez contacter directement Raising Voices.

Avant de prendre cette décision, il pourrait être utile de consulter le document ci-dessous pour vous aider à mieux comprendre le type d'adaptation de *SASA! Ensemble* qui répond le mieux à vos besoins :

- ***Adapting SASA!: Tips and Tools***.⁴⁰ Ce document fournit des informations détaillées et un guide pratique, étape par étape, sur la façon d'adapter *SASA!* à votre contexte.
- ***Implementing SASA! in Humanitarian Settings: Tips and Tools***.⁴¹ Pour l'utilisation et l'adaptation de *SASA!* dans des contextes humanitaires.

5. Consultez le document intitulé *Scaling SASA! Together : Tips and Tools*⁴² *si vous envisagez une mise à l'échelle de la méthodologie.*

Certains organismes ou consortiums décideront de mettre *SASA! Ensemble* à l'échelle. Ni *SASA!*, ni *SASA! Ensemble* n'ont fait l'objet d'une évaluation rigoureuse à l'échelle. Raising Voices et le domaine d'intervention en général en sont encore à l'étape de l'apprentissage de la marche à suivre pour mettre à l'échelle un programme de prévention de la violence à l'égard des femmes. Fort de notre expérience à ce jour, des conseils spécifiques sont disponibles pour soutenir la conception d'un programme à l'échelle.



Développez le système de référence et les capacités de base en matière de réponse.

1. Comprenez comment des systèmes de référence et des capacités viennent en appui à la sécurité des femmes.

Dès que vous soulevez la question de la violence à l'égard des femmes dans la communauté, vous créez un espace où les femmes qui subissent les violences peuvent se manifester en quête de soutien et de changement dans leur propre vie. Un aspect important de la prévention de la violence consiste à fournir une référence appropriée et une réponse de base. En procédant ainsi, vous aidez chacun(e) à rester focalisé(e) sur son rôle dans la prévention, tout en veillant à ce que les femmes qui subissent les violences bénéficient des meilleurs services de soutien disponibles. Cette démarche est essentielle pour garantir la qualité et l'éthique de la mise en œuvre de *SASA! Ensemble*.

Il est important de mettre en place un système de référence avant d'entamer toute activité dans la communauté. Ainsi, vous pourrez répondre de manière appropriée aux divulgations des actes de violence, réduisant de ce fait les risques et les préjudices supplémentaires pour les femmes qui ont déjà subi de violence.

Collaborez avec une organisation de réponse

Des capacités et une expertise spécifique sont nécessaires pour apporter une réponse aux femmes qui subissent les violences d'une manière utile, éthique et sûre. Si votre organisation ne travaille pas déjà sur la réponse à la violence à l'égard des femmes, nous vous recommandons vivement de rechercher le soutien d'une organisation possédant cette expertise lors de la mise en place d'un système de référence, ainsi que lors de la formation du personnel, des activistes, des leaders et des alliés concernant les références et de capacités de base en matière de réponse. Les étapes décrites ici constituent un cadre simple. Toutefois, une organisation expérimentée apportera les connaissances, capacités et pratiques approfondies qui sont nécessaires pour garantir la dignité et la sécurité des femmes qui subissent des violences.

2. Dressez *une liste de référence*

Création de votre liste initiale

Consultez les ressources existantes, telles que la cartographie des services, les listes de référence existantes ou les évaluations réalisées par la société civile, les organes de coordination ou les institutions gouvernementales pertinentes en matière de violence à l'égard des femmes, ainsi que les informations recueillies lors de la cartographie des ressources de la communauté (voir page 148). Dressez une liste de tous les prestataires de services identifiés.

Comblent les lacunes

Évaluez si votre liste intègre les services ci-après :

- Soutien émotionnel
- Accompagnement lors des procédures médicales et judiciaires
- Services de santé (y compris le traitement des lésions, le fait de remplir tous les formulaires médicaux requis par la justice et l'accès à la prophylaxie post-exposition (PEP) pour prévenir l'infection à VIH et à d'autres médicaments essentiels dans les cas de violence sexuelle).
- Accès aux procédures judiciaires : espaces sûrs
- Services adaptés aux enfants qui ont été témoins ou qui subissent des actes de violence
- Services adaptés aux handicaps pour les femmes souffrant d'un handicap cognitif, physique ou autre
- Groupes de soutien ou d'autonomisation des femmes
- Ressources ou activités de soutien économique
- Services appropriés pour toutes les femmes (transgenres, lesbiennes ou bisexuelles, séropositives, immigrées, ne parlant pas la langue principale de la communauté, etc.)
- Autres services que vous jugez importants dans votre contexte

Cherchez à combler toutes lacunes au niveau des services. Par exemple, certains de ces services (comme la prophylaxie post-exposition ou les examens médicaux) peuvent être très éloignés, au point de vous contraindre à sortir du périmètre de votre communauté immédiate pour rencontrer le prestataire du services requis. Dans d'autres cas, vous pourriez être amenés à envisager le recours à des prestataires de services informels ; par exemple, des personnes bien disposées plutôt que des organisations peuvent être potentiellement sollicitées pour assurer le soutien émotionnel et l'accompagnement.



Collecte d'informations pour chaque élément de la liste

Cherchez à recueillir toutes les informations suivantes pour chaque prestataire de services identifié (lorsque le service est fourni par une personne plutôt que par une institution, vous pouvez laisser la colonne « Institution/Organisation » vide). Vous trouverez un modèle de Liste de référence électronique dans la version électronique de *SASA! Ensemble*.

Institution/ Organisation	Type de services	Emplacement physique	Personne contact	Heures de service	Coût du service	Numéro de téléphone	Comment faire une référence

3. Évaluez la qualité des services et finalisez la liste.

Il importe d'avoir une compréhension de base de la qualité des services fournis par chaque ressource identifiée avant d'utiliser votre liste de référence, de dispenser les formations sur la liste ou de la diffuser. Il ne s'agit pas d'une évaluation exhaustive, mais plutôt d'une visite directe des institutions, d'une rencontre avec le personnel clé et d'une consultation avec d'autres personnes qui vous ont orientés, afin de vous assurer que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes et sûrs pour ces dernières. Référez-vous aux normes minimales de prise en charge des survivantes reconnues au niveau international et/ou dans votre pays (par exemple, **Règlements internes de l'Organisation mondiale de la Santé, le Règlement interne du Comité permanent interorganisations sur la violence basée sur le genre**). Retirer de la liste de référence toute ressource qui n'est pas en mesure de fournir aux survivantes des soins adaptés, conformes à l'éthique et sûrs. Pour vous informer sur la création d'une liste de référence, consultez **l'Outil de cartographie des prestations de services** de la Commission des Femmes pour les Réfugiés (Women's Refugee Commission).

4. Tous les membres du personnel de *SASA! Ensemble*, *les activistes, les leaders et les alliés* *bénéficient d'une formation sur la façon* *de réaliser une référence utile.*

Il existe de nombreuses ressources permettant de renforcer les capacités en matière de réponse à la violence à l'égard des femmes. C'est la raison pour laquelle *SASA! Ensemble* propose des suggestions de contenus clés plutôt que de reproduire des ressources existantes. Demandez au partenaire de l'organisation chargée de la réponse (voir l'encadré précédent sur la collaboration) de dispenser la formation ou de recruter des prestataires qualifiés en matière de réponse. Il convient d'organiser la formation avant que quiconque ne commence à réaliser des activités dans la communauté et après avoir dressé la liste de référence. Veillez à organiser une nouvelle formation ou à l'actualiser de temps à autre, au moins à chaque phase, et à fournir sur une base régulière à tous les participants une liste de référence actualisée. Invitez les prestataires de services clés à participer et à donner des informations sur les services qu'ils fournissent.

Contenu clé pour la formation sur la référence

La formation sur la référence doit se dérouler sur au moins une journée entière. Dans le cadre de *SASA! Ensemble*, tous les acteurs clés (personnel, activistes, leaders, alliés et autres) ont besoin d'une formation sur la référence. Il est important que la formation intègre les éléments ci-après :

a. Examen et discussion :

- Les types de violence à l'égard des femmes et leur lien avec le pouvoir.
- Les principes clés de la réponse axée sur les survivantes : le respect, la confidentialité, la sûreté et la sécurité.
- Les domaines clés du soutien aux femmes survivantes de violence (par exemple, les premiers secours, les soins de santé, l'accès à la justice, le soutien émotionnel et les besoins spécifiques des survivantes de violences commises par leurs partenaires intimes et de violences sexuelles).
- La liste de référence qui a été dressée comporte la manière de lire et de comprendre les informations fournies.
- Les lacunes identifiées dans les services disponibles et la façon de les combler .
- Les défis auxquels sont confrontées les femmes qui subissent des formes multiples de discrimination, telles que les femmes vivant en milieu rural, les femmes transgenres, les femmes issues de cultures, religions et ethnies minoritaires dans votre contexte, les femmes vivant avec le VIH, les femmes vivant avec des déficiences, etc.

b. Dans la mesure du possible, invitez-les organisations/personnes de contact clés figurant sur la liste de référence à rencontrer le personnel, les activistes, les leaders et les alliés ; ces relations personnelles renforceront les références.

c. Exercez-vous à la réalisation de la référence par des jeux de rôle qui comprennent :

- Ce qu'il faut dire lorsqu'une femme révèle un acte de violence au cours d'une activité communautaire (par exemple, comment la remercier et rappeler aux membres du groupe le principe de confidentialité, puis inviter cette dernière à se confier en privé après l'activité).
- Capacités de base en matière d'écoute, y compris comment présenter des options plutôt que de prodiguer des conseils.
- Ne portez pas de jugement lorsqu'il s'agit de soutenir des femmes ayant des vécus et expériences différentes issues de milieux différents du vôtre.
- Aidez les femmes à savoir à quoi s'attendre de la part des prestataires de services.
- Comment rédiger des notes de référence si le prestataire de services ou les femmes en formule(nt) la demande.
- Aidez les femmes à élaborer un plan de sécurité incluant des personnes extérieures aux services formels vers lesquelles elles pourraient se tourner en cas d'urgence.

5. Impliquez des prestataires de services et faites le suivi.

Invitez les prestataires de services clés figurant sur la liste de référence aux formations de SASA! Ensemble à chaque phase, en tenant compte des services qu'ils offrent et de leurs horaires de travail. Les prestataires de services ont souvent les mêmes types de connaissances et d'attitudes que les membres de la communauté dans lesquelles ils vivent, et la participation aux activités de SASA! Ensemble pourrait les aider de manière significative à améliorer la qualité de leurs services. Examinez la viabilité du choix d'une (ou deux) institution(s) dans le cadre de la stratégie relative au renforcement institutionnel. Dispensez, le cas échéant, des formations spécialisées avec les prestataires de services clés sur la violence à l'égard des femmes ou établissez un partenariat avec une organisation de réponse dans votre communauté pour en faire autant.

Organisez des réunions de coordination où divers prestataires de services de lutte contre la violence à l'égard des femmes se rencontrent et renforcent la communication et la coordination. Invitez, par ailleurs, les activistes, les leaders et les alliés à fournir des commentaires réguliers sur les prestataires de services figurant sur la liste de référence. Procédez à des remue-méninges sur les voies et moyens de fournir à la fois des commentaires positifs sur leurs services et des suggestions d'amélioration au fur et à mesure que les relations se développent.

6. Actualisez la liste de référence et organisez régulièrement des recyclages.

Actualisez la liste de référence avant la formation sur chaque phase ou plus fréquemment si nécessaire. Basez les changements sur les commentaires et les expériences sur vos contacts que vous établissez avec chaque entité, afin de vous assurer que vous disposez des informations les plus récentes. Assurez un suivi et apportez les modifications nécessaires à la liste de référence en cas de réception des commentaires négatifs de la part de femmes sur des services spécifiques.

7. Renforcez les capacités de base en matière de réponse.

Toutes les personnes impliquées dans SASA! Ensemble ont besoin de capacités de base pour bien communiquer avec des femmes qui subissent des violences. Sollicitez le soutien de l'organisation de réponse pour la formation de base. Se référer également à la session « Soutien aux femmes qui subissent des violences » (Livre de la phase de Soutien, page 148) ou les ressources ci-après :

- **Comment soutenir les survivants de violences basées sur le genre lorsqu'aucun acteur spécialisé en la matière n'est disponible dans votre secteur (Comité permanent inter-organisations)**
- **The Essentials of Feminist Counseling (Réseau de prévention de la VBG)**





Préparez-vous à l'apprentissage et à l'évaluation (A&E).

1. Appréciez le rôle de l'apprentissage et de l'évaluation dans le cadre de SASA! Ensemble.

L'apprentissage et l'évaluation constituent une partie intégrante de *SASA! Ensemble* sur laquelle les organisations s'appuient du début à la fin de leur réponse. Ils garantissent la qualité de la programmation et la reddition de comptes vis-à-vis de nous-mêmes et des communautés, tout en réduisant les risques potentiels encourus par les femmes. *SASA! Ensemble* répond aux réalités communautaires et institutionnelles plutôt que d'imposer un calendrier fixe, dicté par des facteurs externes. L'apprentissage et l'évaluation vous permettent de savoir quand la *communauté* et l'*institution* sont prêtes pour passer à la phase suivante. L'analyse de vos données d'apprentissage et d'évaluation permet également de mettre en lumière les réalisations à célébrer et les « problèmes délicats » éventuels (par exemple, les normes néfastes particulièrement réticentes au changement) ou les contrecoups qui pourraient nécessiter des interactions plus intensives.

Nous recommandons que le membre du personnel de *SASA! Ensemble* chargé de l'apprentissage et de l'évaluation dirige les étapes suivantes pendant le processus de mise en place - en amenant tout le personnel de *SASA! Ensemble* à adopter pleinement l'apprentissage et l'évaluation en tant que composante essentielle du programme.

Pourquoi « l'apprentissage et l'évaluation » ?

SASA! Ensemble utilise « l'apprentissage et l'évaluation » en lieu et place du « suivi et évaluation » (S&E) pour souligner l'importance de l'apprentissage continu comme motivation fondamentale de ce travail. En revanche, le suivi peut souvent porter sur des indicateurs, des mesures et l'établissement de rapports. L'apprentissage et l'évaluation nous exhortent à demeurer actifs dans la compréhension de notre programmation et permettent des ajustements en temps réel en vue de renforcer la qualité, la flexibilité et la sécurité de la réponse de l'intervention *SASA! Ensemble*.

2. Comprenez ce que vous cherchez à réaliser à chaque phase.

Chacune des quatre phases de *SASA! Ensemble* correspond à une étape distincte du changement (voir page 26). Par conséquent, à chaque phase, vous œuvrez à réaliser des changements liés à ce que les femmes et les hommes de la communauté et de l'institution *savent*, à ce qu'ils *ressentent* et à ce qu'ils *font*. Cette démarche reflète la approche *SASA! Ensemble* qui vise à opérer une transformation profonde

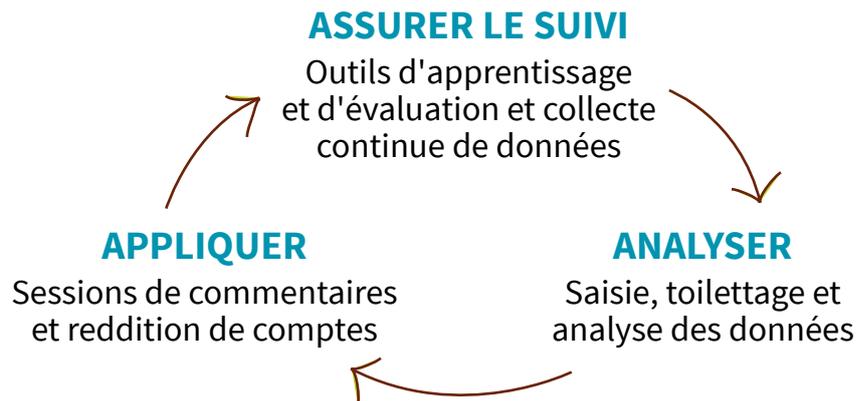
et durable qui touche chaque participant à un niveau personnel - notamment sa compréhension, ses croyances et ses actions - dès la phase de Démarrage. Vous devrez également œuvrer à la réalisation de changements opérationnels spécifiques au sein de l'institution. Ces résultats escomptés sont résumés dans le tableau ci-après des aboutissements de *SASA! Ensemble* (pour avoir des informations sur la théorie du changement de *SASA! Ensemble*, voir page 10).

Résultats de *SASA! Ensemble*

		Démarrage	Conscientisation	Soutien	Action
PHASE	Objectif	Encourager la réflexion personnelle sur le pouvoir et nourrir le pouvoir intérieur	Approfondir l'analyse du « pouvoir sur » des hommes envers les femmes et du silence de la communauté à ce sujet.	Développer des capacités et encourager des membres de la communauté à unir leurs pouvoirs avec ceux des autres pour prévenir la violence à l'égard des femmes	Se servir du « pouvoir de » pour formaliser et pérenniser les changements qui préviennent la violence à l'égard des femmes
		Dans les communautés et l'institution/les institutions, les femmes et les hommes...			
RÉSULTATS ATTENDUS	Savoir	Les fondamentaux du pouvoir	Que le pouvoir sur des hommes envers les femmes est la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes et que notre silence permet qu'elle se perpétue	Comment tisser des relations saines et aider les autres à adopter un changement positif ?	Comment se servir de notre pouvoir pour formaliser et pérenniser les changements au-delà de la période de mise en œuvre de <i>SASA! Ensemble</i>
	Ressentir	Que nous disposons d'un pouvoir intérieur	Que la violence à l'égard des femmes - et notre silence à ce sujet - constituent un problème et que la prévention de la violence profitera à chacun d'entre nous, à nos communautés et à nos institutions	Qu'il est de la responsabilité de tous de prévenir la violence à l'égard des femmes et que nous avons confiance en notre propre capacité à réaliser le changement	Que nous nous engageons à créer et à maintenir des relations, communautés et institutions sans violence
	Faire	Réfléchir sur le pouvoir dans nos propres vies, communautés et institutions	Analyser de manière critique la façon dont nos proches et nous-mêmes exerçons le pouvoir, et commencer à parler avec les autres des avantages du changement	Susciter des changements positifs dans nos propres relations, soutenir les femmes qui subissent des violences et faire rendre compte aux hommes qui recourent à la violence	Maintenir les changements positifs et envisager les voies et moyens de formaliser le changement dans nos familles, communautés, lieux de travail et institutions
	Parmi les changements opérationnels au sein de l'institution ou des institutions, on peut citer ...				
		Améliorer la culture opérationnelle (valeurs, moral des employés et dynamique du pouvoir)	Réviser les règlements internes en les alignant sur les principes fondamentaux de la prévention et/ou réponse efficaces à la violence	S'assurer que les règlements internes sont pleinement acceptés et bien mis en œuvre	Créer des mécanismes formels pour approfondir et maintenir les changements positifs

3. Préparez-vous à la manière dont vous assurerez le suivi des progrès, analyserez les données et appliquerez les apprentissages à chaque phase.

Lors de chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* suit un processus cyclique d'apprentissage et d'évaluation.



Assurer le suivi

Lors de chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* assure le suivi des progrès réalisés grâce à la collecte continue de données à l'aide d'une série d'outils d'apprentissage et d'évaluation.

Analyser

Chaque mois, les données sur les activités de suivi sont saisies dans une base de données (un modèle Microsoft Access est disponible auprès de Raising Voices) et leur exactitude est vérifiée (« elles sont nettoyées »). Chaque trimestre, les données sont analysées afin d'identifier les informations clés à retenir et d'évaluer les tendances au fil du temps.

Appliquer

Chaque trimestre, les sessions de commentaires permettent au personnel de *SASA! Ensemble* d'interpréter et d'étoffer les constatations découlant de l'apprentissage et de l'évaluation. Pour boucler le cycle d'apprentissage et d'évaluation, il convient d'identifier et de documenter collectivement les actions prioritaires et d'assurer un suivi pour garantir la reddition de compte.

Certaines organisations disposent peut-être déjà d'un système institutionnel de suivi et évaluation - ou votre bailleur de fonds qui finance *SASA! Ensemble* pourrait exiger des rapports basés sur des indicateurs spécifiques. Il ne s'agit pas d'un problème, mais seulement d'une planification supplémentaire au moment où vous démarrez le programme *SASA! Ensemble*. La mise en place est l'occasion idéale de comparer et d'opposer la façon dont l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* « s'adaptent » à tout autre système de suivi et évaluation de l'organisation. Consultez la page 3 du Guide d'apprentissage et d'évaluation pour obtenir des informations.



4. Familiarisez-vous avec les outils d'apprentissage et d'évaluation utilisés au cours de chaque phase.

- **Plan et rapport d'activités** : Dressent la liste de toutes les activités de *SASA! Ensemble* réalisées par des activistes et des leaders communautaires, ainsi que par des alliés institutionnels. L'analyse de ces données peut vous indiquer l'intensité des activités (par exemple, combien d'activités avez-vous réalisé par phase et où), combien de femmes, d'hommes et de jeunes ont été atteints, ainsi que les défis et les succès courants. Cet outil garantit que chaque activité est enregistrée (quel que soit le facilitateur), permettant ainsi de déterminer en toute confiance la portée totale de *SASA! Ensemble*.
- **Fiche d'observation d'activités** : Évalue la qualité des activités de *SASA! Ensemble*, des capacités de facilitation et de l'engagement communautaire lors des activités de l'activisme local et du leadership communautaire. L'analyse de ces données peut vous aider à comprendre comment les membres de la communauté réagissent aux activités et aux idées, ainsi que la qualité de la facilitation assurée par les activistes et les leaders. Cet outil permet au personnel d'identifier les activités que la communauté valorise et les capacités que les activistes et les leaders doivent renforcer.
- **Outil de suivi du changement dans la communauté** : Assure le suivi des progrès réalisés vers l'atteinte des résultats spécifiques aux phases de *SASA! Ensemble*. L'analyse de ces données vous aide à comprendre si *SASA! Ensemble* atteint les résultats escomptés dans la communauté en observant tout changement intervenu dans ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font au fil du temps.
- **Outil de suivi du changement institutionnel** : Assure le suivi des progrès réalisés vers l'atteinte des résultats spécifiques aux phases de *SASA! Ensemble* au niveau de la stratégie relative au renforcement institutionnel. L'analyse de ces données permet d'identifier les réalisations et les domaines qui nécessitent une attention poussée avant de passer à la phase suivante.
- **Groupe de discussion communautaire** : Permet de recueillir les idées, les expériences et les points de vue des femmes et des hommes de la communauté - notamment les changements positifs et tout signe de contrecoup ou de risque encouru par les femmes. L'analyse de ces données permet d'illustrer la mesure dans laquelle les attitudes et les comportements liés au pouvoir et à la violence à l'égard des femmes pourraient changer dans la communauté.
- **Enquête d'évaluation communautaire** : Mesure les aboutissements attendus de *SASA! Ensemble* auprès des femmes et des hommes de la communauté, en mettant l'accent sur ce qu'ils savent, ressentent et font en matière de pouvoir et de violence. L'analyse de ces données permet d'évaluer si le travail d'activisme local et de leadership communautaire est en train de contribuer à des changements positifs dans la communauté.
- **Enquête d'évaluation institutionnelle** : Mesure les résultats attendus de *SASA! Ensemble* auprès des employés de l'institution - en mettant l'accent sur ce qu'ils savent et ressentent en matière de pouvoir et de violence à l'égard des femmes, ainsi que sur les pratiques et observations des employés. L'analyse de ces données permet d'évaluer dans quelle mesure le travail de renforcement institutionnel contribue à des changements opérationnels positifs au sein de l'institution.

5. Informez-vous sur le processus

de transition vers une nouvelle phase.

Au fur et à mesure que votre organisation obtient des informations sur l'analyse et la discussion concernant des données d'apprentissage et d'évaluation, vous commencerez à noter des progrès vers les résultats attendus de *SASA! Ensemble*. Lorsque vos expériences et analyses semblent indiquer que vous avez atteint l'ensemble (ou la plupart) des résultats attendus pour cette phase, il est alors temps de mener l'enquête d'évaluation communautaire et d'organiser des groupes de discussion communautaires afin de prendre une décision éclairée. En fin de compte, la décision de passer à la phase suivante de *SASA! Ensemble* ne repose pas sur une seule source – vu qu'elle nécessite une évaluation globale de vos données d'apprentissage et d'évaluation, y compris les commentaires du personnel, des activistes, des leaders et des alliés, ainsi qu'un sentiment intuitif que la programmation est positive, est bien perçue et exerce une influence sur ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font. D'autres références en vue de structurer ce processus de prise de décision sont fournies à la page 74 du Guide d'apprentissage et d'évaluation.



6. Examinez le Guide d'apprentissage

et d'évaluation SASA! Ensemble.

Le Guide d'apprentissage et d'évaluation *SASA! Ensemble* comporte l'ensemble des instructions, idées, conseils et suggestions dont vous aurez besoin pour l'apprentissage et l'évaluation. Il s'agit de la principale ressource *SASA! Ensemble* dont dispose le membre du personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation. Étant donné que l'apprentissage et l'évaluation constituent un travail d'équipe, il est important que tous les membres du personnel connaissent bien ce guide.

7. Prenez un engagement organisationnel pour

l'éthique dans l'apprentissage et l'évaluation.

Le Guide d'apprentissage et d'évaluation présente les considérations d'ordre éthique à prendre en compte pour garantir la sécurité et la confidentialité de tous les membres de la communauté et s'assurer de l'obtention de leur consentement volontaire, et ce, avant toute collecte de données. L'une des responsabilités clés du personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation consiste à former et soutenir les autres membres du personnel de *SASA! Ensemble* afin de s'assurer que les pratiques éthiques sont toujours respectées (pour avoir de plus amples informations, voir page 4 du Guide d'apprentissage et d'évaluation).



Faites l'Introduction aux sessions de formation à la approche SASA! Ensemble à l'intention du personnel.

Les membres du personnel de *SASA! Ensemble* doivent avoir une longueur d'avance dans leur propre processus d'apprentissage et de changement. Ceci commence par l'introduction aux sessions de formation à la approche *SASA! Ensemble*, qui vise à présenter aux membres du personnel les concepts clés qui les aideront à la mise en place du programme et à obtenir toutes les informations sur *SASA! Ensemble*.

Participation et *facilitation*

Cette formation est dispensée initialement à l'intention de l'ensemble du personnel de *SASA! Ensemble*. Il est préférable qu'elle soit dispensée par un cadre supérieur possédant une vaste expérience sur les questions de la violence à l'égard des femmes et dans la facilitation de la formation connexe, ou par un prestataire d'assistance technique agréé par *SASA! Ensemble* (voir page 74). Plus tard, lors de la phase de Démarrage, quand vous aurez identifié des activistes et des leaders communautaires ainsi que des alliés institutionnels, le personnel se servira de certaines de ces sessions pour faciliter l'introduction aux sessions de formation à la approche *SASA! Ensemble* prévue à leur intention.

Format et *lieu*

La meilleure façon de mettre en œuvre cette session de formation est d'organiser un processus sur 3 ou 4 journées et, éventuellement, un atelier résidentiel. Le temps passé loin des responsabilités professionnelles quotidiennes permet au personnel d'être plus impliqué et de mieux approfondir le contenu. À défaut, identifiez un moyen de vous assurer que l'introduction aux sessions de formation à la approche *SASA! Ensemble* sont achevées avant que le personnel ne commence à interagir avec les activistes, les leaders et les alliés.

Lorsque vous choisissez un lieu hors site, tenez compte des possibilités d'aménagement de la salle. Nous recommandons d'aménager la salle de formation en disposant les chaises en demi-cercle

si possible, sans tables ni bureaux, afin de réserver beaucoup d'espace aux activités. Les murs servent à accrocher des tableaux de papier. Lors des sessions introductives et de celles portant sur l'apprentissage et l'évaluation, on utilise des présentations PowerPoint. Vous aurez donc besoin d'un ordinateur, d'un projecteur et d'un écran pour ces sessions.

Fournitures et préparatifs

Les sessions de formation intègrent les préparatifs nécessaires, des imprimés et des instructions étape par étape. Chaque session définit également les fournitures spéciales qui sont nécessaires. En règle générale, vous devriez toujours avoir du matériel de base à portée de main, notamment un supplément de feuilles de tableau de papier et de papier au format A4, au moins 10 marqueurs, du ruban adhésif, des stylos supplémentaires et des petites cartes de manille ou des notes autocollantes (le cas échéant). Vous aurez également besoin d'un ordinateur, d'un projecteur et d'un écran pour la session d'apprentissage et d'évaluation lors de chaque phase.

Modèle d'agenda

Il est préférable d'organiser les sessions de formation dans leur ordre de présentation, étant donné qu'elles sont parfois interdépendantes. Toutefois, vous avez la possibilité de les regrouper ou de les scinder en fonction de la durée qui convient le mieux à votre groupe. Voici un modèle d'agenda fréquemment utilisé et recommandé. Il est destiné au personnel de *SASA! Ensemble* :

Introduction aux sessions de formation à la approche SASA! Ensemble à l'intention du personnel

1^{ère} journée	<ul style="list-style-type: none"> → Aperçu de <i>SASA! Ensemble</i> → Étapes du changement → Motivations et obstacles au changement
2^e journée	<ul style="list-style-type: none"> → Cercles d'influence → Stratégies et activités de <i>SASA! Ensemble</i> → Pouvoir dans le cadre de <i>SASA! Ensemble</i>
3^e journée	<ul style="list-style-type: none"> → Qu'est-ce que l'activisme ? → Facilitation du changement → Création d'une carte des ressources de la communauté
4^e journée	<ul style="list-style-type: none"> → Introduction à l'apprentissage et à l'évaluation → Revendiquez votre pouvoir



Partie 4

Passage à la phase de Démarrage

Regard pratique pour savoir quand et comment aller de l'avant

SASA! Ensemble est une démarche intégrée qui exige un niveau d'engagement de l'organisation et d'interaction avec les communautés qui diffère de celui auquel de nombreux groupes sont habitués. Grâce à une évaluation honnête de l'aptitude et de l'état de préparation au démarrage de SASA! Ensemble, nous pourrons mettre en place une programmation plus harmonieuse et plus réussie.

Les six livres de *SASA! Ensemble* pg 92

Évaluation de l'aptitude et de l'état de préparation pg 95



Les six livres de SASA! Ensemble

Toutes les informations nécessaires à la mise en œuvre de *SASA! Ensemble* sont contenues dans les six livres ci-après. Ces livres serviront de ressources quotidiennes, et le personnel de *SASA! Ensemble* devra y avoir facilement accès (ou à des versions traduites/adaptées par vous).

Version électronique de *SASA! Ensemble*

La version électronique de *SASA! Ensemble* renferme tous les six livres et des versions numériques entièrement imprimables et modifiables de tous les matériels d'activité.

Guide pour la mise en place : *Démarrez ici*

Nous espérons que ce livre vous a inspiré et orienté vers tout ce que vous devez savoir sur *SASA! Ensemble*. Au cours de votre processus de *SASA! Ensemble*, vous constaterez qu'il est utile de consulter à nouveau ce livre pour mieux en cerner le contenu, et ce, pendant que votre propre mobilisation communautaire est en cours. Il comporte également l'Introduction aux Sessions de formation à la approche *SASA! Ensemble* à l'intention du personnel, des activistes et des leaders communautaires, ainsi que des alliés institutionnels.



Phase 1 : *Phase de Démarrage*

C'est l'étape qui vient après avoir fini avec ce Guide.



Il fournit des instructions et des matériels permettant l'implémentation de la phase de Démarrage de bout en bout. Il intègre également les sessions de formation de la phase de Démarrage à utiliser avec le personnel, les activistes, les leaders et les alliés, ainsi que les exercices pour le développement des capacités du personnel destinés aux employés de *SASA! Ensemble*. Quand c'est nécessaire, il vous renvoie au Guide d'apprentissage et d'évaluation pour obtenir des instructions ou des matériels plus détaillés.

Ce livre est le plus volumineux parce que la phase de Démarrage comprend de nombreuses tâches qu'on ne fait qu'une fois, telles que l'identification des activistes, des leaders et des alliés *SASA! Ensemble* et l'identification de l'institution avec laquelle/des institutions avec lesquelles vous collaborerez.

Phase 2 : Phase de Conscientisation

Ce livre fournit des instructions et des matériels permettant l'implémentation de la phase de Conscientisation de bout en bout. Il intègre également les sessions de formation de la phase de Conscientisation à utiliser avec le personnel, les activistes, les leaders et les alliés, ainsi que les exercices de développement des capacités du personnel destinés aux employés de *SASA! Ensemble*. Si nécessaire, il vous renvoie au Guide d'apprentissage et d'évaluation pour obtenir des instructions ou des matériels plus détaillés.

La Conscientisation étant la première phase à intégrer tous les types d'activités présentes dans toutes les phases, il faut donc s'attendre à découvrir certaines activités que vous n'avez jamais réalisées auparavant.



Phase 3 : Phase de Soutien

Ce livre fournit des instructions et des matériels permettant de parcourir la phase de Soutien de bout en bout. Il intègre également les sessions de formation de la phase de Soutien à utiliser avec le personnel, les activistes, les leaders et les alliés, ainsi que les exercices de développement des capacités du personnel destinés aux employés de *SASA! Ensemble*. Quand c'est nécessaire, il vous renvoie au Guide d'apprentissage et d'évaluation pour obtenir des instructions ou des matériels plus détaillés.

Phase 4 : Phase d'Action

Ce livre fournit des instructions et des matériels permettant de mettre en œuvre la phase d'Action de bout en bout. Il intègre également les sessions de formation de la phase d'Action à utiliser avec le personnel, les activistes, les leaders et les alliés, ainsi que les exercices de développement des capacités du personnel destinés aux employés de *SASA! Ensemble*. Si nécessaire, il vous renvoie au Guide d'apprentissage et d'évaluation pour obtenir des instructions ou des matériels plus détaillés.

Ce livre comporte des références sur la façon d'achever la programmation formelle de *SASA! Ensemble*.



Guide

d'apprentissage et d'évaluation (A&E)

Ce livre comporte l'ensemble des instructions et outils concernant l'apprentissage et l'évaluation dans chaque stratégie et phase de *SASA! Ensemble*.

Vu qu'il est volumineux, la lecture de *SASA! Ensemble* peut être rebutante – le livre n'est pas destiné à être lu de bout en bout, livre par livre !

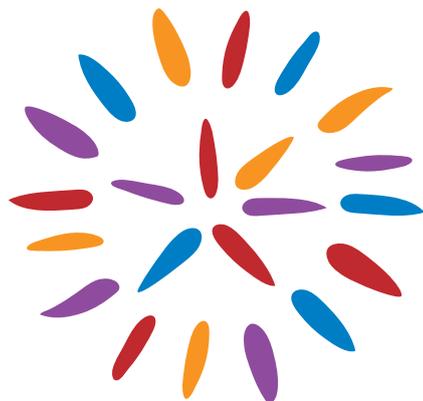
N'oubliez pas....

Lisez les sections qui sont particulièrement utiles.

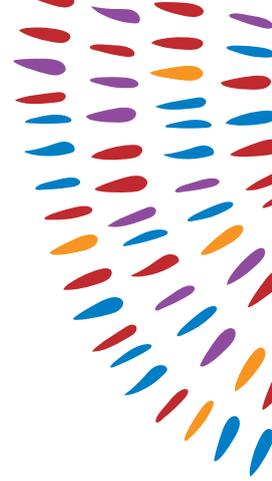
La approche *SASA! Ensemble* est conçue de sorte à faciliter l'accès à chaque stratégie et aux ressources de formation.

Utilisez les activités et les matériels adaptés à vos capacités et à votre contexte.

SASA! Ensemble comporte une grande variété d'activités pour plus de participation, de choix et de flexibilité dans la programmation. Chaque organisation utilisera ce qui est utile et pertinent dans son contexte.



Évaluation de l'aptitude et de l'état de préparation



Le travail de base effectué dans le présent Guide pour la mise en place est une préparation essentielle à une mise en œuvre réussie et à l'évaluation de l'adéquation entre *SASA! Ensemble*, votre organisation et les communautés dans lesquelles vous envisagez de travailler. *SASA! Ensemble* représente l'une des nombreuses méthodologies visant à prévenir la violence à l'égard des femmes. En cas de difficulté à procéder à la mise en place, vous pourriez avoir le sentiment que *SASA! Ensemble* n'est pas la meilleure méthodologie pour votre organisation. Remplissez la fiche d'évaluation ci-dessous afin de savoir si *SASA! Ensemble* vous convient et si vous êtes prêt à entamer la phase de Démarrage.

1. Mobilisation communautaire <i>Votre organisation est-elle prête pour...</i>	Oui	Non
a. une réflexion critique sur le pouvoir, tant au niveau personnel qu'organisationnel, assortie d'un engagement de la part de l'ensemble du personnel et de la direction à s'engager dans cette aventure ?		
b. une participation communautaire continue, reconnaissant que <i>SASA! Ensemble</i> n'est pas un manuel de formation ou une formation ponctuelle destinée aux communautés ?		
c. une programmation intensive et soutenue dans le cadre des trois stratégies (activisme local, leadership communautaire et renforcement institutionnel) ?		
d. le personnel de <i>SASA! Ensemble</i> doit-il passer beaucoup de temps dans la communauté et dans l'/les institution(s) - probablement quelques heures la plupart des jours (chaque semaine) pour soutenir les activités ?		
e. s'engager dans une réponse qui utilise une analyse (féministe) genre-pouvoir portant sur la violence à l'égard des femmes ?		
f. s'engager à suivre intégralement le processus d'apprentissage et d'évaluation de <i>SASA! Ensemble</i> , y compris l'utilisation cohérente des outils de suivi de l'apprentissage et de l'évaluation, l'analyse trimestrielle et l'organisation de sessions trimestrielles de commentaires dans le but d'appliquer ce que vous avez appris.		

2. Engagement et financement de l'organisation <i>Has your organization been able to...</i>	Oui	Non
a. s'engager à faire l'implémentation de la programmation de <i>SASA! Ensemble</i> pendant au moins trois ans ?		
b. obtenir un financement d'au moins un an et demi - tout en étant quasiment sûre de trouver un financement complémentaire pour la période restante ?		
c. s'engager pour la mise en œuvre des quatre phases et des trois stratégies de <i>SASA! Ensemble</i> en vue d'une programmation sûre et conforme à l'éthique ?		
3. Personnel dédié de <i>SASA! Ensemble</i> <i>Votre organisation est-t-elle capable de ..</i>	Oui	Non
a. recruter suffisamment de personnel pour garantir une programmation et un encadrement de qualité dans les communautés retenues (voir page 69) ?		
b. identifier qui aura la charge de la supervision des différentes activités d'apprentissage et d'évaluation ?		
c. Introduire les sessions de formation à la approche <i>SASA! Ensemble</i> (voir page 105) à l'intention de l'ensemble du personnel ?		
d. garantir que tous les membres du personnel seront en mesure d'assumer pleinement leurs responsabilités dans le cadre de <i>SASA! Ensemble</i> d'ici le début de la phase de Démarrage ?		
4. Communauté(s) appropriée(s) et intéressée(s) <i>Votre organisation est-t-elle capable de ..</i>	Oui	Non
a. explorer et de comprendre le contexte de la (des) communauté(s) en question ?		
b. impliquer les leaders des communautés potentielles et constater qu'ils sont enthousiastes et soutiennent <i>SASA! Ensemble</i> ?		
c. garantir que le personnel de <i>SASA! Ensemble</i> pourra accéder en toute sécurité à la communauté/aux communautés chaque semaine ?		
d. identifier des communautés ou des stratégies que le personnel de <i>SASA! Ensemble</i> peut atteindre dans un délai d'une heure ou moins ?		
5. Assistance technique et ressources pour le soutien au personnel <i>Votre organisation est-t-elle capable de ..</i>	Oui	Non
a. consacrer du temps et des ressources pour soutenir à titre individuel les membres du personnel de <i>SASA! Ensemble</i> et à soutenir l'évolution de l'organisation en tant qu'organisation activiste ?		
b. identifier un prestataire d'assistance technique externe et lui allouer le budget nécessaire ? (ou identifier un cadre supérieur ou un membre du personnel chargé de la lutte contre la violence à l'égard des femmes ou de la VBG disponible au sein de l'organisation pour fournir une assistance technique interne continue à <i>SASA! Ensemble</i> ?)		

6. Ressources requises pour entamer le travail dans la communauté <i>Votre organisation est-t-elle capable de ...</i>	Oui	Non
a. élaborer un système de référence de base et former le personnel de <i>SASA! Ensemble</i> aux capacités de base en matière de référence et de réponse ?		
b. identifier le type d'adaptation nécessaire à votre contexte et créer un plan d'adaptation (notamment la traduction, le cas échéant) ?		
c. comprendre comment <i>SASA! Ensemble</i> est organisée et se familiariser avec les livres, le processus et les activités à l'aide du schéma du processus de <i>SASA! Ensemble</i> (voir page 44) ?		
d. s'assurer que les livres et matériels de <i>SASA! Ensemble</i> soient facilement accessibles à l'ensemble du personnel ?		
TOTAL		

Faites le total des réponses « Oui » et « Non » et utilisez le tableau ci-dessous pour vous aider à évaluer la pertinence de *SASA! Ensemble* pour vous. Si vous avez encore des questions ou des doutes, n'hésitez pas à contacter le personnel de Raising Voices pour obtenir une assistance et engager une discussion.

Nombre total de « OUI »	Aptitude et état de préparation à <i>SASA! Ensemble</i>
0–12	<i>SASA! Ensemble</i> pourrait ne pas convenir à votre organisation pour le moment. Envisagez d'autres méthodologies de la prévention de la violence à l'égard des femmes ou préparez-vous à utiliser <i>SASA! Ensemble</i> à l'avenir.
13–22	<i>SASA! Ensemble</i> pourrait être une bonne solution pour votre organisation, mais il subsiste un important travail de base à faire avant la prise en main.
23	Félicitations ! Votre organisation est prête à entamer la phase de Démarrage de <i>SASA! Ensemble</i> . Commencez à exploiter le livre de la phase de Démarrage.

Rejoignez

la communauté de SASA! Ensemble !

Écrivez-nous à l'adresse info@raisingvoices.org pour rejoindre la communauté mondiale des activistes intervenant dans la prévention de la violence à l'égard des femmes dans le cadre de *SASA! Ensemble*.

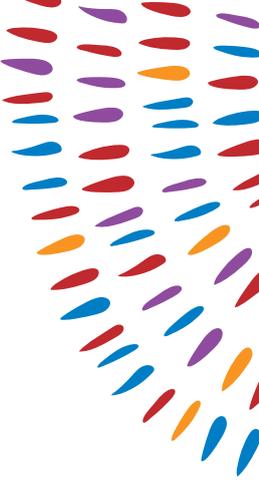




Ressources requises pour la mise en place

Pour débiter avec des sessions de formation de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 99
Introduction aux sessions de formation à la approche <i>SASA! Ensemble</i>	pg 105
Sessions de formation pour l'introduction de <i>SASA! Ensemble</i> en bref	pg 106
Aperçu de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 108
Étapes du changement.....	pg 111
Motivations et obstacles au changement	pg 119
Cercles d'influence	pg 122
Stratégies et activités de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 131
Pouvoir dans le cadre de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 135
Qu'est-ce que l'activisme ?	pg 142
Facilitation du changement.....	pg 145
Réalisation d'une carte des ressources de la communauté	pg 148
Revendiquez votre pouvoir	pg 153
Introduction à l'apprentissage et à l'évaluation.....	pg 155





Pour débiter avec des sessions de formation de SASA! Ensemble

SASA! Ensemble comprend des sessions de formation animées et approfondies destinées à tous ceux qui explorent leur potentiel en matière de prévention de la violence à l'égard des femmes. Mettez-les à profit dans le cadre d'ateliers ou de brèves sessions de formation pour aider les participants à acquérir des capacités pratiques et une forte volonté de réaliser un changement positif.

Dans le Guide pour la mise en place et dans chaque livre des phases, vous trouverez :

En bref

Bref aperçu et durée de chaque session de formation.

Sessions de formation

Des conseils détaillés pour chaque session de formation à utiliser lors de la formation du personnel de SASA! Ensemble, des activistes communautaires et leaders communautaires ainsi que des alliés institutionnels.

Exercices de formation du personnel

Texte de lecture, activités de rédaction de journal personnel et bilan en groupe à utiliser avec le personnel de SASA! Ensemble à chaque phase de SASA! Ensemble. (Note : Ces exercices sont inclus dans toutes les phases, à l'exception du Guide pour la mise en place)

À propos des sessions *de formation de SASA! Ensemble*

Les sessions de formation représentent une composante essentielle de SASA! Ensemble. Elles intègrent des instructions simples, étape par étape, pour mener à bien la formation du personnel, des activistes communautaires et leaders communautaires ainsi que des alliés institutionnels. Des sessions de formation sont prévues pour la mise en place (introduction à la approche SASA! Ensemble) et pour chacune des quatre phases de SASA! Ensemble - Démarrage, Conscientisation, Soutien et Action. Utilisées au début de chaque phase, les sessions de formation permettent d'acquérir les connaissances et les capacités requises pour réaliser avec succès le changement.

À propos des exercices de formation du personnel de *SASA! Ensemble*

Le personnel est indispensable au succès de *SASA! Ensemble*. Souvent, nous mettons l'accent sur leurs capacités, besoins et performances directement liés aux résultats de leur travail. Cependant, dans le cadre de *SASA! Ensemble*, nous pensons qu'il est important d'impliquer l'individu dans sa totalité et de ne pas seulement mettre l'accent sur l'aspect professionnel de la vie, en vue de favoriser l'émergence d'une nouvelle génération d'activistes. Les exercices de formation du personnel sont des occasions de soutenir les soins auto-administrés et l'épanouissement personnel des membres de notre personnel. Dans chaque phase, trois thèmes sont explorés grâce à un texte de lecture, une activité de tenue de journal personnel et une séance bilan en groupe. Ces sessions permettront également de renforcer la solidarité entre les membres de l'équipe et de soutenir leur formation à titre personnel et professionnel longtemps après l'achèvement de *SASA! Ensemble*. Ces exercices peuvent également être réalisés avec des activistes, des leaders et des alliés si vous en avez le temps !

Style et ton de la formation dans le cadre de *SASA! Ensemble*

Lors des formations, comme dans les autres aspects de *SASA! Ensemble*, l'objectif est de personnaliser la méthodologie, d'aider les membres de la communauté à intérioriser les problèmes de pouvoir et de la violence et à réaliser qu'ils sont directement liés à leur propre vie. Dans le cadre de la formation, cet objectif peut être atteint en utilisant des techniques d'apprentissage participatif. Voici quelques-unes des choses à faire et à ne pas faire pour faciliter l'apprentissage participatif.

À faire

- ☒ Demandez aux participants de s'asseoir en cercle ou en demi-cercle, de préférence sans qu'il n'y ait de bureaux ou tables devant eux. Les bureaux et les tables érigent des barrières entre les participants, prennent de la place et constituent un obstacle au flux des discussions, aux va-et-vient et aux échanges.
- ☒ Constituez une équipe de facilitation composée d'autant d'hommes que de femmes lors de vos formations dans le cadre de *SASA! Ensemble*, en particulier au niveau communautaire. Le fait que des facilitateurs des deux sexes collaborent constitue une démonstration de la mise en œuvre de l'équilibre du pouvoir.
- ☒ Préparez-vous pour la facilitation des sessions. Passez en revue les sessions avant le déroulement de la formation. Représentez-vous mentalement les exercices, discutez avec vos co-facilitateurs (le cas échéant) et élaborer un plan décrivant comment vous assurerez la facilitation. Assurez-vous que tous les préparatifs nécessaires sont achevés.
- ☒ Instaurez un climat de confiance au sein du groupe. Les participants doivent avoir confiance en vous, en vos capacités de facilitateur et en votre style de leadership avant de pouvoir apprendre effectivement. Créez ce cadre sûr en vous préparant, en étant respectueux, ouvert



et honnête. Soyez conviviaux et créez un environnement agréable et informel par vos propos et vos actions.

- ☒ Observez des pauses cérébrales. Soyez attentifs au langage corporel et au niveau d'énergie du groupe. Si vous sentez que les participants sont épuisés ou distraits, ou si une session est particulièrement intense ou pesante, faites une pause cérébrale pour améliorer l'humeur des participants. Les pauses cérébrales permettent aux membres de la communauté de rire et de se mouvoir. Incitez les participants à partager avec le groupe les pauses cérébrales qu'ils connaissent.
- ☒ Ne notez que les réponses appropriées lorsque vous copiez les contributions des participants sur le tableau de papier. En cas de réponses inappropriées, posez des questions au participant et au groupe afin de susciter un débat et une discussion, pour en fin de compte amener le groupe à donner une réponse appropriée.
- ☒ Veillez à ce que les feuilles de tableau de papier soient bien disposées. L'impact visuel des tableaux de papier superposés constitue un aspect important de la formation. Des feuilles de tableau de papier bien disposées, affichées dans la salle, permettront de suivre l'évolution des discussions et constitueront une ressource à consulter lors de chaque session.
- ☒ N'oubliez pas les points suivants lors de la facilitation d'un débat ou d'une discussion :
 - Recueillez les différents points de vue et opinions des personnes présentes dans la salle.
 - Posez des questions ouvertes.
 - Posez des questions orientées qui guideront les participants vers les points de discussion/réponses souhaité(e)s.
 - Invitez avec délicatesse les participants à réexaminer leurs idées.
 - Demandez de temps à autre les avis et idées de ceux/celles qui ne lèvent pas la main.
 - Cherchez à résoudre chaque question pendant que le groupe est encore plein d'énergie.
 - Faites toujours des résumés pour vous assurer que tous les participants comprennent bien les explications.
- ☒ Modifiez et changez les sessions dans le cadre de *SASA! Ensemble* en fonction des besoins, priorités, expériences et contextes de vos groupes !

À ne pas faire

- ☒ Ne soyez pas trop détendus et dispersés. L'apprentissage participatif requiert que le facilitateur organise et guide le processus. Soyez ouverts, flexibles et réactifs, tout en ayant une idée nette des objectifs et des exercices.
- ☒ Ne craignez pas les conversations sur les questions difficiles. Lorsqu'un groupe discute de questions sensibles, le facilitateur doit parfois servir de médiateur ou de modérateur des désaccords ou des tensions. Si vous essayez d'éluder les conflits ou d'ignorer les tensions, les participants perdront confiance dans le processus et une mauvaise dynamique de groupe pourra se développer. Un espace sûr pour une session de formation est indispensable pour la tenue de conversations sur les questions difficiles. Ce qui montrera également aux participants comment gérer les situations difficiles.



- ☐ Ne forcez pas les participants à partager leurs idées. En respectant les limites personnelles des participants, vous créez l'environnement pour une discussion franche et animée. Évitez d'interroger des participants qui ne se portent pas volontaires. Ceci crée une plus grande sécurité dans le processus et permet aux membres les plus timides de se sentir plus à l'aise et donc d'apporter leurs contributions.
- ☐ Pendant le travail de groupe, ne quittez pas la salle, ne communiquez pas au téléphone et ne vous isolez pas. Le travail de groupe ne représente pas une pause pour le facilitateur ! C'est un moment important pour vous d'échanger avec des groupes plus restreints, de proposer des idées et de veiller à ce que les membres de la communauté ont bien compris et sont sur la bonne voie.
- ☐ N'oubliez pas de faire des résumés ! Au terme de la session, faites un résumé des acquis. Au début d'une nouvelle journée, commencez par un rappel des activités de la veille. L'examen et la réflexion constituent des composantes importantes du processus d'apprentissage.

Aspects pratiques

Toutes les formations dans le cadre de *SASA! Ensemble* ont été rédigées sur la base des postulats décrits ci-dessous.

Format

Les sessions de formation ont été conçues pour être facilitée l'une après l'autre. Elles peuvent se dérouler dans le cadre d'un atelier sur plusieurs jours ou sous forme de session individuelles sur une base régulière, selon votre meilleure convenance.

Préparation

Lors des formations, comme dans les autres aspects de *SASA! Ensemble*, l'objectif est de personnaliser la méthodologie, d'encourager le personnel, les activistes, les leaders et les alliés à intérioriser les questions de pouvoir et de violence à l'égard des femmes ainsi qu'à établir des liens avec leur propre vie. Lors de la formation, on peut y parvenir en procédant à une meilleure préparation des sessions et à une utilisation des techniques d'apprentissage participatif qui impliquent de manière active les participants plutôt que d'écouter le facilitateur de façon passive. Pour ce faire, il est nécessaire de tisser des liens, de féliciter les participants pour leurs connaissances et capacités existantes et de mettre à contribution les techniques de questionnement afin que les membres du groupe puissent tirer des conclusions et identifier des solutions par eux-mêmes dans toute la mesure du possible.

Participants

Le nombre de membres de la communauté ne doit pas excéder 30 par session. Le fait de limiter les groupes à 30 participants permet aux facilitateurs de s'assurer de la participation active de chacun. (Si votre session de formation compte moins de 30 membres de la communauté, il vous suffira d'adapter la préparation des exercices et l'organisation du travail en petits groupes).

Lieu et mise en place

L'air frais et la lumière naturelle favorisent un cadre de formation propice où les participants se sentent détendus tout en restant pleins d'énergie. Les formations dans le cadre de *SASA! Ensemble* sont interactives et les participants sont encouragés à se lever et à se déplacer. Afin de faciliter la participation active, il est préférable de retirer des salles les tables et les bureaux et de placer les chaises en cercle ou en demi-cercle. Cette manière de les disposer permet aux participants de se voir, d'échanger et d'interagir, et nivelle l'espace de sorte que « l'enseignant » ne se tienne plus devant des rangées « d'apprenants », mais plutôt aux côtés d'un groupe collectif d'adultes engagés en faveur de l'apprentissage.

Matériels

Les facilitateurs devraient toujours apporter les matériels suivants :

- Ruban adhésif
- 10 marqueurs
- Suppléments de feuilles de tableaux de papier
- Suppléments de papier au format standard
- Suppléments de stylos
- Un projecteur, un écran et un ordinateur pour les présentations PowerPoint (Note : Les PowerPoint ne sont utilisés que pour la session « Aperçu de *SASA! Ensemble* » et les sessions d'apprentissage et d'évaluation de chaque phase ; à défaut, imprimez les présentations et faites-en des photocopies pour les participants)



Sessions sensibles, *soin à accorder aux participants*



Étant donné que les formations dans le cadre de *SASA! Ensemble* portent sur la violence à l'égard des femmes, les sessions peuvent donc être difficiles à supporter sur le plan émotionnel. Une mention « session sensible » permettra de signaler particulièrement des échanges significatifs. Cependant, il peut être difficile d'anticiper les sentiments que les différentes sessions engendreront chez chaque participant, étant donné que chacun vient avec une histoire personnelle, des expériences et, éventuellement, des traumatismes qui lui sont propres. En votre qualité de facilitateur, ayez conscience de la dynamique du groupe et de la situation de chaque individu, tout en sachant vos limites si vous n'êtes pas un professionnel de la santé mentale.

Faites savoir aux participants qu'ils peuvent quitter une session si elle est trop intense ou refuser d'y participer, et rappelez-leur ces possibilités qui leur sont offertes lors de chaque session de formation. Assurez-vous de disposer de système de référence à portée de main et assurez un suivi auprès des participants, le cas échéant. Si votre budget le permet, faites en sorte qu'un conseiller, un travailleur social ou un autre professionnel de la santé mentale soit sur place pendant toute la durée de la formation.

Adaptation des sessions

En ce qui concerne les groupes **ayant un faible niveau d'alphabétisation**, tout exercice peut être réalisé à travers une discussion et une lecture des questions ou des points de discussion plutôt que par écrit. S'agissant des discussions sur les questions sensibles, il est possible de demander aux participants de discuter par pairs ou de désigner une « personne de confiance » lors de la session qui prendra part aux discussions sur les questions plus intimes. Soyez sensible à tous les types de **diversité** parmi les participants et efforcez-vous d'inclure tout le monde ; faites des aménagements pour la mobilité, la vue, l'ouïe, l'apprentissage ou toute autre différence.

Vous pouvez également envisager de modifier les matériels pour vous assurer qu'ils sont **adaptés sur le plan culturel** à votre contexte, par exemple en utilisant pour les personnages du scénario des noms courants là où vous vivez ou en veillant à ce que les termes ou les situations soient compréhensibles - par exemple, la consommation d'alcool n'est peut-être pas courante dans votre communauté, vous pouvez donc la remplacer par un salon de thé ou un autre lieu où les hommes se réunissent. En même temps, il faut éviter de supprimer ou de modifier substantiellement le matériel inutilement, par exemple parce qu'il semble « trop sensible ». L'inclusion de sujets potentiellement sensibles dans *SASA! Ensemble* est intentionnelle, et la manière d'aborder ces sujets est examinée de manière plus approfondie dans tous ces matériels.



*Sessions de formation
pour l'introduction de
la approche
SASA! Ensemble*





Sessions de formation pour l'introduction de la approche SASA! Ensemble en bref

Servez-vous des sessions de formation pour l'introduction de la approche *SASA! Ensemble* contenues dans ce Guide pour la mise en place en vue d'aider le personnel, les activistes communautaires et leaders communautaires ainsi que les alliés institutionnels à comprendre *SASA! Ensemble*.

Aperçu de SASA! Ensemble

1 heure | présentation et discussion

La formation démarre par une présentation PowerPoint sur *SASA! Ensemble* afin de présenter le contexte et donner un aperçu de l'aventure passionnante qui nous attend. Du temps est accordé aux questions et à poser des questions et avoir des discussions animées sur *SASA! Ensemble*.

Étapes du changement

1h30m | travail de groupe et discussion

En examinant des récits sur le changement et en réfléchissant au changement dans leur propre vie, les participants découvrent et discutent des étapes communes du changement vécues par les individus et les communautés. Les participants établissent ensuite un lien entre les étapes du changement et les phases de *SASA! Ensemble*.

Motivations et obstacles au changement

2 heures | jeux de rôle et discussion

Les participants jouent des rôles dans différentes situations pour apprendre à connaître les motivations et les obstacles au changement, en mettant l'accent sur la pratique d'une méthodologie basée sur les avantages.

Cercles d'influence

1h30m | jeu et discussion

Les participants sont organisés en quatre cercles concentriques, représentant les influences qui entourent chaque individu. Ils incarnent des identités et lisent des déclarations qui démontrent leur influence sur les croyances et les comportements des femmes et des hommes. À la fin de l'exercice, les participants discutent des raisons pour lesquelles il est important d'impliquer des membres de la communauté ayant des rôles divers afin de susciter un changement à l'échelle de la communauté.

Stratégies et activités de SASA! Ensemble

2 heures | discussion et travail de groupe

Le facilitateur présente aux participants les trois stratégies de *SASA! Ensemble* (Activisme local, Leadership communautaire et Renforcement institutionnel). Le groupe découvre les personnes concernées par chaque stratégie et les activités conçues pour chacune d'entre elles. Des modifications sont proposées pour le personnel, les activistes communautaires et leaders communautaires, ainsi que pour les alliés institutionnels.

Pouvoir dans le cadre de SASA! Ensemble

1h30m | visualisation et discussion

Le facilitateur guide les participants dans un exercice qui explique les quatre types de pouvoir dans *SASA! Ensemble*.

Qu'est-ce que l'activisme ?

1 heure | travail de groupe et discussion

Les participants discutent de différents scénarios liés à l'activisme et parviennent à une définition de ce qu'est l'activisme. Ils explorent également les liens entre *SASA! Ensemble* et l'activisme.

Facilitation du changement

1 heure | remue-méninges et travail de groupe

Les participants, en groupe, font des remue-méninges pour comprendre ce qu'est une facilitation efficace et la manière dont elle peut inspirer le changement.

Réalisation d'une carte des ressources de la communauté

2 heures | travail de groupe et planification

Les participants travaillent en groupes dans l'optique d'identifier les forces et les ressources existantes dans leurs communautés et de planifier leur utilisation dans le cadre de *SASA! Ensemble*.

Revendiquez votre pouvoir

30 minutes | déclaration et discussion

À tour de rôle, les participants déclarent avec conviction « J'ai du pouvoir » et discutent de leurs pensées et sentiments engendrés par cette croyance.

Introduction à l'apprentissage et à l'évaluation

2 heures | Présentation PowerPoint et discussion de groupe

Un aperçu de l'apprentissage et de l'évaluation (A&E) dans le cadre de *SASA! Ensemble* est fourni aux participants, y compris les concepts et outils clés tels que l'Enquête d'évaluation auprès de la communauté et l'Enquête d'évaluation auprès de l'institution.



Aperçu de SASA! Ensemble

(1 HEURE)

Objectif pour les participants

→ Acquérir une compréhension globale de la approche *SASA! Ensemble*.

Préparatifs

- Prévisualisez la présentation PowerPoint sur l'Aperçu de *SASA! Ensemble* (voir page 109 et télécharger à partir de la version électronique de *SASA! Ensemble*).
- Installez un projecteur et apprêtez la présentation.



Gardez à l'esprit

Deux présentations PowerPoint sont disponibles : l'une pour le personnel et l'autre pour les activistes, les leaders et les alliés. Choisissez la présentation la plus pertinente pour votre groupe. Traduisez la présentation avant la session si nécessaire.

Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants : « *Bienvenue à notre première session de SASA! Ensemble. Nous sommes très heureux de vous accueillir et de commencer cette aventure avec vous ! SASA! Ensemble est une méthodologie qui nous inspirera et nous soumettra à des défis, sur le plan tant personnel que professionnel. Nous effectuerons cette aventure ensemble !* »
2. Au cours d'une brève session de remue-méninges, demandez aux participants : « *Quelles sont vos impressions sur SASA! Ensemble ?* » Notez les idées sur la feuille du tableau de papier.
3. Expliquez ce qui suit : « *SASA! Ensemble est une méthodologie de l'engagement global de la communauté visant à prévenir la violence à l'égard des femmes. Cette présentation PowerPoint donne un aperçu pour nous aider tous à savoir ce qu'est SASA! Ensemble et la façon dont elle se déroulera.* »

4. Lancez la présentation PowerPoint.

Pour le personnel de SASA! Ensemble

(28 diapositives, dont les 4 premières sont présentées ci-dessous à titre d'exemple)

 <p>Aperçu</p>	 <p>SASA! Ensemble est une approche de mobilisation communautaire pour la prévention de la violence à l'égard des femmes.</p>
<p>« SASA! » signifie « MAINTENANT ! » en kiswahili, et souligne la nécessité urgente de prévenir la violence à l'égard des femmes.</p>  <p>« Ensemble » met l'accent sur le fait que le changement est possible grâce à la collaboration, au soutien et à la solidarité.</p>	<p>SASA! Ensemble vise à changer les normes</p> <p>Les normes sociales sont. . .</p> <ul style="list-style-type: none"> • les croyances sur ce qui est considéré comme approprié au sein d'une communauté ou d'un groupe • des règles non écrites qui nous aident à définir notre comportement. • renforcées et contrôlées par les membres de la communauté eux-mêmes • soutenues par les individus et les institutions <p><i>La prévention de la violence à l'égard des femmes passe par un changement des normes sociales</i></p>

Pour les activistes, les leaders et les alliés

(20 diapositives, dont les 4 premières sont présentées ci-dessous à titre d'exemple)

 	<p>En tant que communauté, nous décidons de ce que nous acceptons et tolérons.</p>				
<p>La violence à l'égard des femmes est un problème omniprésent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 femme sur 3 subit des violences physiques et/ou sexuelles perpétrées par un partenaire ou des violences sexuelles perpétrées par une personne autre que son partenaire (Organisation mondiale de la Santé, 2013). • En Ouganda, 56 % des femmes mariées dont l'âge est compris entre 15 et 49 ans ont subi une certaine forme de violence perpétrée par un conjoint ou un partenaire intime (Ouganda, Enquête démographique et sanitaire, 2016). <p><i>Cette situation est-elle acceptable ? À qui profite-t-elle ?</i></p>	<p>La violence à l'égard des femmes se présente sous de nombreuses formes.</p> <table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Bastonnades • Giffes • Bousculades • Coups </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Viol • Rapports sexuels non-consentis • Infidélité </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Insultes • Menaces • Privation d'affection </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Confiscation de fonds • Interdiction de travailler • Exclusion du processus de prise de décision </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> • Bastonnades • Giffes • Bousculades • Coups 	<ul style="list-style-type: none"> • Viol • Rapports sexuels non-consentis • Infidélité 	<ul style="list-style-type: none"> • Insultes • Menaces • Privation d'affection 	<ul style="list-style-type: none"> • Confiscation de fonds • Interdiction de travailler • Exclusion du processus de prise de décision
<ul style="list-style-type: none"> • Bastonnades • Giffes • Bousculades • Coups 	<ul style="list-style-type: none"> • Viol • Rapports sexuels non-consentis • Infidélité 				
<ul style="list-style-type: none"> • Insultes • Menaces • Privation d'affection 	<ul style="list-style-type: none"> • Confiscation de fonds • Interdiction de travailler • Exclusion du processus de prise de décision 				

5. Demandez aux participants : « *Pour beaucoup d'entre vous, il s'agissait peut-être de votre première introduction à SASA! Ensemble. Sans trop réfléchir, veuillez-vous poser la question de savoir comment vous vous sentez. Quel est le premier sentiment qui vous vient à l'esprit après avoir entendu parler de SASA! Ensemble ? Veuillez dire en un mot ce que vous ressentez* »
6. Faites le tour des participants en leur demandant de résumer en un mot ce qu'ils ressentent après avoir entendu parler de SASA! Ensemble. (Soyez rapide, faites juste le tour du cercle)
7. Accordez de l'importance à tous les sentiments que les participants ont partagés, en reconnaissant la diversité des sentiments. Expliquez qu'il est utile de nous connecter à ce que nous ressentons avant de commencer ce travail, afin de prendre conscience des similitudes et différences entre nous et, dès le début, de nous soutenir mutuellement.
8. Expliquez ce qui suit : « *Nous allons nous pencher sur toutes les idées principales présentées dans les sessions suivantes - ne vous inquiétez donc pas si les choses vous paraissent très nouvelles, voire un peu écrasantes à ce stade. Avez-vous des questions ou des besoins de clarification sur les points abordés dans la présentation ?* »
9. Répondez aux questions des participants. Si vous n'êtes pas sûr de la réponse à une question, dites-le et faites savoir aux participants que vous reviendrez vers eux pour les questions en suspens ou que, pour certaines questions, vous trouverez une solution ensemble !
10. Résumez les points clés :
 - a. « *SASA! Ensemble est une méthodologie de l'engagement global de la communauté qui vise à prévenir la violence à l'égard des femmes.* »
 - b. « *Le personnel de SASA! Ensemble collabore avec des activistes et des leaders communautaires, ainsi qu'avec des alliés institutionnels, afin d'impliquer le plus grand nombre possible de membres de la communauté et d'encourager la réflexion sur le pouvoir, la violence à l'égard des femmes et l'activisme.* »
 - c. « *Les quatre phases de SASA! Ensemble sont la phase de Démarrage, la phase de Conscientisation, la phase de Soutien et la phase d'Action. Chaque phase aborde un type de pouvoir différent : le pouvoir intérieur, le pouvoir sur, le pouvoir avec ou le pouvoir de* »
 - d. « *SASA! Ensemble offre une occasion d'épanouissement personnel, de renforcement de nos propres relations et de création d'une communauté plus sûre et plus juste pour tous* »
 - e. « *Nous sommes engagés dans la même aventure, et ce sera un travail stimulant et très gratifiant !* »

Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.



Étapes du changement

(1H30 MINUTES)

Objectifs pour les participants

- Acquérir une compréhension de base des étapes du changement.
- Établir un lien entre les étapes du changement et les quatre phases de *SASA! Ensemble*.

Préparatifs

- Écrivez ou collez les cinq parties des récits sur les « Étapes du changement » sur des feuilles de tableau de papier découpés au préalable. Rassemblez les phrases de chaque récit dans un ordre aléatoire, puis retenez-les avec des trombones afin qu'elles ne se confondent pas avec les phrases des autres récits.
- Collez en position verticale deux feuilles de tableau de papier, côte à côte, pour former une seule feuille de plus grande dimension. Inscrivez le titre « Étapes du changement » et le contenu ci-dessous, que vous mettrez de côté jusqu'à ce que vous soyez prêt à l'utiliser :
 - ⇒ Pré-contemplation : la personne n'identifie pas l'acte comme un problème
 - ⇒ Contemplation : la personne commence à identifier l'acte comme un problème
 - ⇒ Préparation à l'action : la personne recherche des informations, un soutien et des solutions de rechange pour réaliser un changement
 - ⇒ Action : la personne commence à réaliser des changements dans sa vie
 - ⇒ Maintien : la personne maintient le changement
- Préparez une feuille de tableau de papier revêtue du titre « Phases de *SASA! Ensemble* » et les quatre phases ci-après inscrites à droite de la feuille :
 1. Démarrage
 2. Conscientisation
 3. Soutien
 4. Action



Étapes

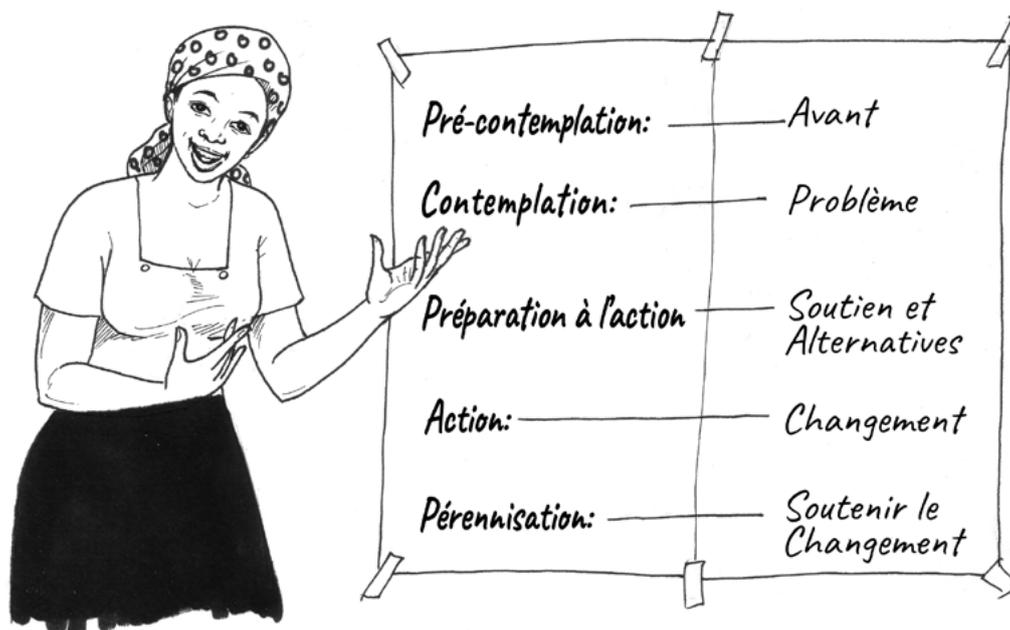
1. Souhaitez la bienvenue aux participants à la session. Menez une brève activité brise-glace ou une pause cérébrale pour aider les participants à se sentir à l'aise dans la salle.
2. Présentez la session : « *Bienvenue ! Au cours de cette session, nous allons prendre le temps de mener une réflexion sur la façon dont le changement s'opère, puis nous établirons un lien entre ces idées et la approche SASA! Ensemble. Comprendre comment le changement survient peut nous aider à être plus efficaces dans la facilitation du changement dans la communauté.* »
3. Demandez aux participants de former quatre groupes en comptant de 1 à 4, puis en se regroupant par numéro.
4. Donnez à chaque groupe une série de phrases dans un ordre aléatoire pour l'un des récits sur les étapes du changement.
5. Expliquez ce qui suit : « *Les morceaux de papier qu'on vous a donnés constituent un récit. La tâche de chaque groupe est de lire les phrases sur chaque feuille et de déterminer leur bon ordre. Prenez vos décisions en vous basant sur vos propres expériences du changement ou sur ce dont vous avez été témoin chez les autres. Lorsque vous avez fini, recollez les morceaux dans l'ordre sur le mur, la première feuille étant en haut et la dernière en bas. Vous disposerez de 5 minutes pour réaliser cette tâche.* »
6. Assurez-vous qu'il n'y a pas de questions avant de commencer.
7. Prévenez les groupes lorsqu'il reste 2 minutes et dites « stop » une fois les 5 minutes écoulées.
8. Demandez aux groupes de coller leurs récits sur le mur (vous pouvez choisir n'importe quel mur de la salle où il y a de la place).
9. Expliquez ce qui suit : « *Chaque groupe présentera son récit et expliquera pourquoi il a choisi l'ordre dans lequel il l'a reconstitué.* »
10. Après chaque présentation, posez les questions ci-après :
 - a. « *Pourquoi avez-vous choisi de placer les morceaux de papier dans cet ordre ?* »
 - b. « *Les autres groupes sont-ils d'accord avec cet ordre ?* »
11. En cas de désaccord, discutez et mettez-vous d'accord sur le bon ordre du récit.
12. Une fois que toutes les présentations ont été faites, posez la question suivante au groupe : « *Examinez ces récits et réfléchissez aux similitudes qu'ils présentent* »
13. Donnez au groupe quelques minutes de réflexion, puis expliquez ce qui suit :
 - a. « *Je vais à présent vous conduire dans un processus de souvenance et d'imagination d'une de votre propre expérience de réalisation du changement. À la fin de cet exercice, vous partagerez cette expérience avec votre voisin(e), alors prenez un exemple tiré de votre vie que vous vous sentez à l'aise de partager* »
 - b. « *Maintenant, installez-vous confortablement. Fermez les yeux si vous vous sentez à votre aise ; autrement, détendez-vous. Écoutez-moi attentivement. Représentez-vous des images à l'esprit pendant que je lis* »



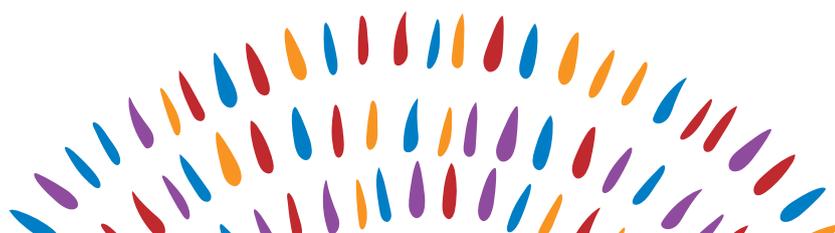
14. Une fois que chaque participant a fermé les yeux ou s'est détendu, lisez lentement les instructions suivantes au groupe. Lorsque vous voyez le mot « pause », respirez profondément et comptez silencieusement jusqu'à 5 en laissant s'écouler quelques secondes :
- « Veuillez prendre une minute pour réfléchir à un changement intervenu dans votre propre vie - un changement que vous avez décidé de réaliser vous-même, et non quelque chose qui vous a été imposé par quelqu'un d'autre ou par les circonstances. (pause) Quel a été ce changement ? Ne le dites pas à haute voix, mais pensez-y en votre fort intérieur. » (pause)
 - « Essayez de vous souvenir en détail du processus que vous avez suivi lors de ce changement. Quelle action avez-vous commencé à identifier comme étant un problème ? » (pause)
 - « Qu'est-ce qui vous a fait penser que vous deviez changer quelque chose à propos de vous-même ou de votre mode de vie ? » (pause)
 - « Qu'avez-vous fait ensuite ? Étiez-vous en possession d'informations ? En avez-vous appris davantage sur la question ? (pause) À qui avez-vous parlé ? Avez-vous reçu le soutien de quelque personne que ce soit ? (pause) Avez-vous essayé de penser à des alternatives à ce comportement ? » (pause)
 - « Votre changement a-t-il été immédiat ou a-t-il nécessité du temps ? Avez-vous essayé plusieurs approches différentes pour réaliser le changement ? Essayez de vous en souvenir. » (pause)
 - « Comment s'est déroulé ce changement ? (pause) Qu'avez-vous ressenti en accomplissant ce changement ? (pause) Qu'avez-vous fait pour essayer de maintenir ce changement que vous avez opéré et ne pas retomber dans vos anciennes habitudes ? » (pause)
15. Demandez aux participants d'ouvrir les yeux et, par la suite, dites : « Maintenant, tournez-vous vers votre voisin(e) et racontez-lui le changement que vous avez opéré dans votre vie et le processus que vous avez suivi pour y parvenir. Après 3 minutes, je vous demanderai d'inverser les rôles de narrateur et de narrataire. »
16. Au bout de trois minutes, demandez aux participants d'inverser leurs rôles afin que l'autre participant(e) puisse également décrire son processus de changement.
17. Dites « Stop ! » après que 3 autres minutes se soient écoulées.
18. Posez la question suivante : « Quelqu'un souhaite-t-il décrire au groupe son processus de changement ? »
19. Invitez quelques participants à partager leurs récits. Posez des questions d'approfondissement pour faire ressortir des détails clés de leurs récits, en posant des questions comme celles-ci :
- « Quel genre de changement avez-vous fait ? »
 - « Comment avez-vous pris conscience que vous deviez ou vouliez changer ? »
 - « Qui vous a aidé à réaliser ce changement et qu'est-ce qui vous y a aidé ? »
 - « Quelles actions avez-vous entreprises pour avoir du succès dans ce changement ? »
 - « Comment vous êtes-vous assuré de maintenir ce changement au fil du temps ? »
20. Accrochez au mur la feuille de tableau de papier présentant les étapes du changement.



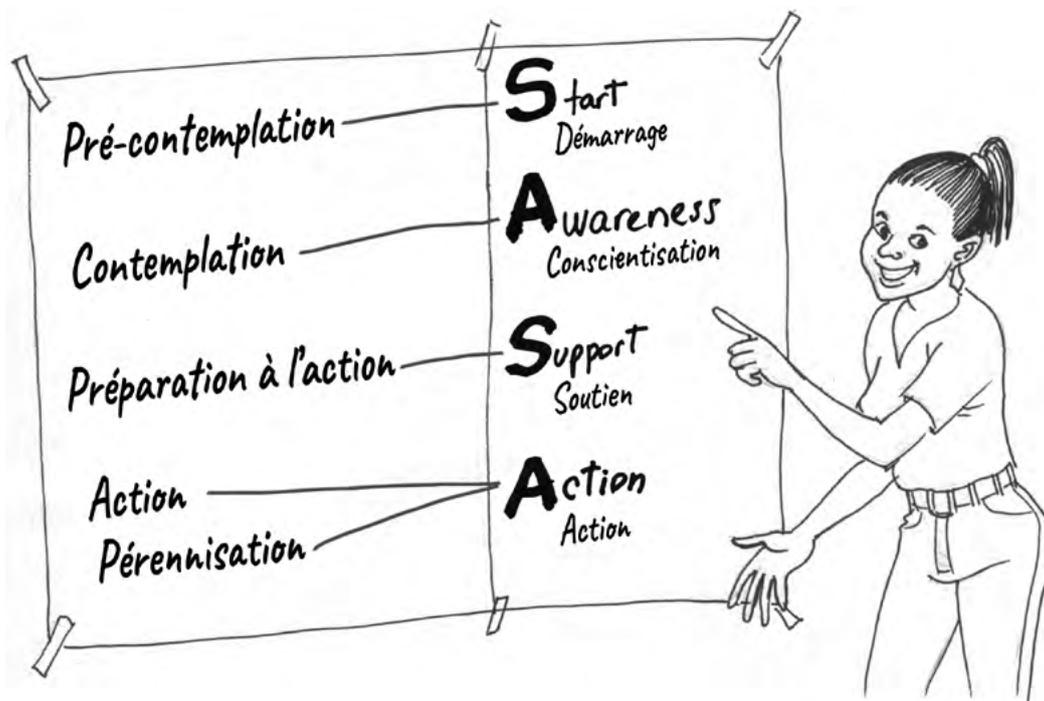
21. Expliquez ce qui suit : « Toute personne qui entreprend de faire un changement dans sa vie passe par un processus classique, qui comporte en général cinq étapes. »



22. Lisez les étapes et les descriptions sur la feuille de tableau de papier ou demandez aux participants de se porter volontaires pour les lire. Expliquez qu'il n'est pas important que les participants se souviennent des noms formels des étapes. Le plus important est qu'ils comprennent les différentes étapes et que le changement est un processus.
23. Demandez aux participants : « Pensez aux récits que nous avons reconstitués, ainsi qu'à votre propre expérience du changement. Ces étapes reflètent-elles le processus dans ces récits et dans vos propres vies ? »
24. Expliquez ce qui suit : « SASA! Ensemble est un processus de réalisation du changement en nous-mêmes et dans nos communautés. Si nous savons comment les individus font des changements en général, nous pouvons être plus outillés à faciliter le changement à l'échelle de la communauté. Grâce à notre activisme, nous aiderons les communautés et les institutions à franchir les étapes du changement. Le contenu des activités de SASA! Ensemble évoluera et se développera au fur et à mesure que la communauté franchira les différentes étapes. »
25. Accrochez la feuille de tableau de papier sur les « Phases de SASA! Ensemble » directement à côté de celle portant sur les « Étapes du changement », de sorte à ce que les bordures se touchent.
26. Expliquez ce qui suit : « Comme vous le savez, le sigle SASA! signifie « NOW » (MAINTENANT) en kiswahili. Il s'agit également d'un sigle lié aux quatre phases constitutives du processus de SASA! Ensemble : S-A-S-A ! Les quatre phases correspondent aux étapes du changement »
27. Dessinez des flèches allant de chaque étape du changement à la phase correspondante de SASA! Ensemble (comme ci-dessous), en expliquant au fur et à mesure que vous le faites.



Note du facilitateur : Établissez un lien entre les étapes « d'action » et de « maintien » du changement et la phase d'Action. Expliquez que dans le processus de SASA! Ensemble, les étapes d'action et de maintien ont été regroupées en une seule.



28. Demandez aux participants : « Retournez à vos groupes d'origine et au récit que vous avez reconstitué. Discutez entre vous de la manière dont les phases cadrent avec ce récit. Inscrivez « Démarrage », « Conscientisation », « Soutien » et « Action » à côté des phrases appropriées »

29. Une fois ce travail de groupe terminé, demandez aux participants de revenir dans le grand cercle pour engager la discussion.

30. Demandez :

a. « Pourquoi est-il important, dans notre travail, de connaître la façon dont les membres de la communauté font le changement ? »

(Réponses possibles : Adapter notre travail au stade auquel se trouvent les membres de la communauté nous aide à travailler de façon systématique et à reconnaître où en sont les membres de la communauté dans leur processus ; cette démarche nous aide à être efficaces dans notre activisme)

b. « Certains programmes s'enlisent-ils année après année dans la conscientisation? Quel en est l'effet ? »

(Réponses possibles : Les programmes sont souvent confrontés à un cycle interminable de conscientisation. Les étapes du changement montrent qu'il ne suffit pas d'assurer la sensibilisation à un problème. Outre l'éveil de conscience, nous devons également faire évoluer les mentalités, développer les capacités et soutenir l'action afin de réaliser le changement. SASA! Ensemble vise à aller au-delà de la conscientisation.)

c. « Certains programmes communautaires se lancent-ils dans l'action avant de procéder à la conscientisation et de mobiliser le soutien ? Quel en est l'effet ? »

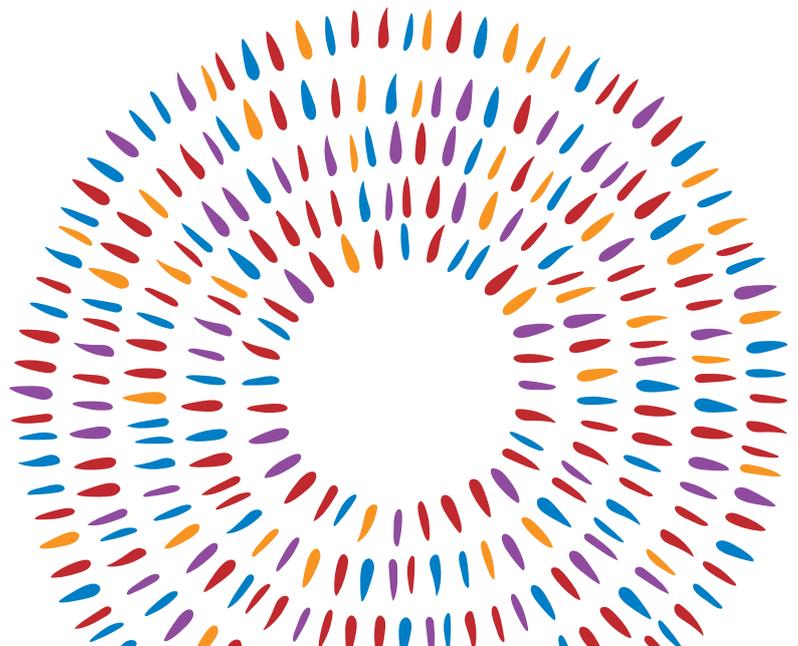
(Réponses possibles : Nous attendons souvent que des membres de la communauté fassent simplement des changements en leur communiquant de nouvelles informations.

Nous organisons des campagnes avec des slogans qui disent « Non à la violence ! » ou « Mettons un terme à la violence maintenant ! » Toutefois, ces programmes peuvent susciter des contrecoups ou ne pas être efficaces parce que les membres de la communauté ne sont pas disposés à agir ou n'en savent pas assez sur le problème pour prendre des mesures efficaces. Les étapes du changement nous aident à comprendre que nous devons soutenir les individus et les communautés à travers un processus d'évolution des connaissances, des attitudes et des capacités avant d'attendre d'eux qu'ils opèrent le changement et le maintenir)

31. Résumez les points clés :

- a.** « Le changement est un processus. Il ne s'agit pas d'un événement qui se produit et s'achève immédiatement »
- b.** « La plupart des membres de la communauté et des communautés passent par un processus similaire lorsqu'ils changent leur façon de penser et leurs comportements. »
- c.** « Comprendre comment les individus font le changement peut nous aider à mieux faciliter le changement dans l'ensemble de la communauté. »
- d.** « Une communauté passe par un processus de changement similaire à celui des individus lorsqu'il s'agit de modifier son mode de pensée et son comportement. »
- e.** « SASA! Ensemble utilise une méthodologie 'par phase' (agissant dans le cadre de phases différentes) pour nous aider à faciliter plus efficacement le changement avec les individus et les communautés. »

32. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.



Récits sur les étapes du *changement*

Récit 1

----- ✂
Paul fume un paquet de cigarettes par jour.

Le médecin de Paul lui apprend que fumer nuit à la santé. Paul tousse beaucoup le matin et se demande si son état n'est pas dû au fait qu'il fume, comme l'a indiqué le médecin.

Paul demande à son ami qui a arrêté de fumer si sa santé s'est améliorée. Ce dernier lui répond en disant « oui » et encourage Paul à faire comme lui. Paul réfléchit à la façon d'arrêter de fumer.

Paul arrête de fumer.

Paul ne fume plus depuis un an et ne tousse plus.

Récit 2

Sabi utilise une grande quantité d'huile dans sa nourriture et mange beaucoup. Elle ressent des palpitations lorsqu'elle porte des charges lourdes.

Sabi apprend à la radio que le fait d'être en surpoids est lié à l'hypertension artérielle. Elle se demande si ses palpitations ne sont pas liées à son poids.

Sabi interroge ses amis sur le lien entre le poids et la tension artérielle. Elles parlent de la manière de perdre du poids.

Sabi décide d'utiliser moins d'huile dans sa nourriture et de manger moins.

Aujourd'hui, Sabi ressent rarement des palpitations. Elle se porte bien et a perdu 5 kilos.

Récit 3



Marie et Jean sont mariés. On considère, dans la communauté, que tout va bien dans leur couple. Jean donne parfois des gifles à Marie lorsqu'elle le contrarie.

Jean se trouve au bar lorsqu'un activiste communautaire issu d'un programme d'une ONG entre dans le bar muni de documents sur la violence à l'égard des femmes. L'activiste entame une discussion avec les amis de Jean sur les conséquences de la violence à l'égard des femmes et sur les avantages des relations non violentes. Jean commence à réaliser que le fait d'asséner des gifles à Marie n'est pas une bonne chose.

Jean échange avec son père et d'autres membres de la communauté qu'il respecte sur la manière dont ils entretiennent des relations saines avec leurs partenaires. Ils discutent des alternatives à la violence. Jean s'engage à ne plus donner de gifles à Marie et à la traiter avec plus de respect.

Jean arrête de donner des gifles à Marie lorsqu'elle le contrarie. En revanche, lorsqu'il est contrarié, il sort se promener ou se rend dans une autre pièce de la maison pour se calmer.

Jean s'aperçoit que Marie est plus heureuse et qu'elle apprécie davantage sa compagnie. Il continue à être non violent dans sa relation.

Récit 4

Aminah bat son fils, Ali, lorsqu'il ne rentre pas à temps de l'école.

Ali commence à s'éloigner d'Aminah et de la famille. Aminah remarque ce changement de comportement chez Ali et se demande si c'est parce qu'il craint d'être à nouveau battu.

Dans son groupe de femmes, Aminah raconte à ses amies le changement de comportement d'Ali. Elles partagent leurs expériences et discutent d'autres façons plus positives de punir les enfants.

Aminah dit à Ali qu'elle ne le battra plus, mais que s'il ne rentre pas à l'heure sans une bonne raison, il devra faire des corvées supplémentaires.

La semaine suivante, Aminah raconte à son groupe de femmes qu'Ali n'a été en retard qu'une seule fois et qu'il a lavé la vaisselle ce soir-là. Il communique plus souvent avec les membres de la famille.

Motivations et obstacles au changement



(2 HEURES)

Objectifs pour les participants

- Réaliser que les sentiments des membres de la communauté au cours d'un processus de changement influent sur leur capacité à réaliser le changement souhaité.
- Adopter une méthodologie positive, basée sur les avantages permettant de faciliter le changement.

Préparatifs

- Photocopiez et découpez les « scénarios du jeu de rôle sur les motivations et obstacles au changement »

Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants et expliquez ce qui suit :
 - a. « Dans cet exercice, nous verrons la manière dont les sentiments des membres de la communauté au cours d'un processus de changement influencent profondément leur motivation et leur succès dans la mise en œuvre des changements qu'ils souhaitent. »
 - b. « Vous serez répartis en cinq groupes, et chaque groupe recevra un scénario. Lisez le scénario et, en groupe, créez un jeu de rôle à ce sujet. Chaque jeu de rôle devra durer au plus 3 minutes. Vous disposerez de 5 minutes pour vous préparer. »
2. Demandez aux participants de s'attribuer des numéros de 1 à 5, puis de se regrouper par numéro.
3. Distribuez un scénario du jeu de rôle à chaque groupe et commencez l'exercice.
4. Prévenez les participants lorsqu'il ne leur reste plus qu'une minute. Dites « Stop ! » lorsque les 5 minutes se sont écoulées et rassemblez les participants pour qu'ils partagent leurs jeux de rôle.
5. Demandez à chaque groupe de présenter son jeu de rôle. Après que chaque groupe ait terminé sa présentation, menez une discussion à l'aide des questions ci-après :
 - a. « Comment le personnage principal se sentait-il ? »
 - b. « Comment ses pair(e)s ou sa famille l'ont traité(e) ? »
 - c. « Quel effet cela a-t-il eu sur la capacité du personnage principal à faire du changement ? »



6. Au terme de tous les jeux de rôle, posez les questions ci-après aux participants :
- « Quelles informations pouvons-nous retenir de cet exercice ? »
 - « Quels sont les comportements négatifs courants qui entravent le changement ? Quelles en sont les conséquences ? » Au nombre des réponses on peut citer :
 - ⇒ décourager une personne (conséquence : désespoir) ;
 - ⇒ blâmer une personne (conséquence : attitude défensive) ;
 - ⇒ se faire complice avec une personne (conséquence : consentement) ;
 - ⇒ être catégorique avec une personne (conséquence : stigmatisation) ; et
 - ⇒ attribuer une étiquette négative à une personne (conséquence : honte).
 - Expliquez ce qui suit : « Dans SASA! Ensemble, nous traitons d'un sujet sensible—en particulier de l'utilisation par certains hommes de leur pouvoir sur envers les femmes et du silence de la communauté à ce sujet. Comment le fait d'être conscient des sensibilités peut nous aider à devenir des facilitateurs plus efficaces du changement ? » Écoutez les réponses des participants.
7. Dites aux participants :
- « Veuillez retourner à vos groupes. Utilisez le même scénario que celui que vous avez déjà joué, mais cette fois-ci, faites en sorte que les personnages encouragent un changement positif et, surtout, qu'ils parlent des bienfaits du changement. Utilisez le jeu de rôle pour montrer que nous pouvons mettre l'accent sur les bienfaits du changement plutôt que sur les circonstances négatives. »
 - « Dans SASA! Ensemble, bien que nous identifions la violence à l'égard des femmes et le déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes comme étant des problèmes, notre méthodologie mettra l'accent sur les aspects positifs—en mettant en évidence les avantages de l'équilibre du pouvoir plutôt que les seules conséquences négatives de ces problèmes »
8. Après une préparation de 5 minutes, demandez aux groupes de présenter à nouveau leur jeu de rôle, en montrant comment être des facilitateurs efficaces et positifs du changement.
9. Au terme de tous les jeux de rôle, faites un récapitulatif en posant les questions ci-après :
- Quelles informations avez-vous retenus de cet exercice ? »
 - « Quels sont les principes clés permettant de faciliter le changement ? »
10. Résumez les points clés :
- « Le changement de comportement peut être un processus difficile et long—mais possible. »
 - « La façon dont les membres de la communauté se sentent dans le processus de changement influe sur leur capacité à réaliser et à maintenir le changement souhaité. »
 - « En tant que famille, amis, voisins et membres de la communauté, nous pouvons être des facilitateurs efficaces du changement. »
 - « Il est plus efficace de mettre l'accent sur les avantages du changement que sur les aspects négatifs. »
11. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.

Scénarios du jeu de rôle sur les motivations et obstacles au changement

Jeu de rôle 1 : Décourager une personne

Jeu de rôle 1 : Paul fume un paquet de cigarettes par jour. Il tousse beaucoup le matin et se demande si son état n'est pas dû au fait qu'il fume. Paul en parle à son médecin, qui lui dit que la cigarette nuit gravement à la santé, mais que la plupart des fumeurs de la communauté ont du mal à arrêter de fumer. Ils deviennent dépendants. Le médecin dit à Paul d'essayer, mais que la plupart des patients qui essaient n'y arrivent pas parce qu'il est très difficile de le faire.

Jeu de rôle 2 : Blâmer

Jeu de rôle 2 : Sabi ressent des palpitations lorsqu'elle porte des charges lourdes. Elle se demande si cette situation n'est pas liée à son poids. Elle en parle à son amie à qui elle fait état de son inquiétude. Son amie l'accuse et s'exclame en ces termes : « Bien sûr que tu souffres de l'hypertension artérielle ! Tu es obèse ! Tu manges beaucoup et tu utilises une grande quantité d'huile ! C'est de ta faute ! »

Jeu de rôle 3 : Se faire complice

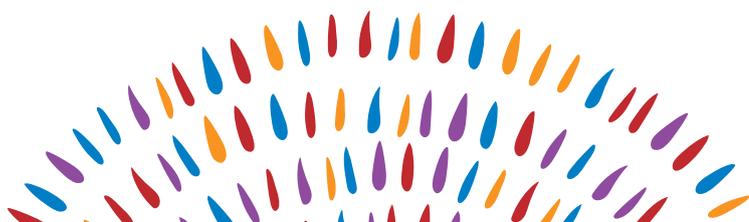
Jeu de rôle 3 : Marie et Jean sont mariés. Bien que Jean aime Marie, il lui assène des gifles parfois lorsqu'elle le contrarie. Le grand-père de Jean en fait la remarque mais ignore le problème. Il prend le parti de Jean et affirme que les femmes peuvent parfois être d'un commerce difficile, donc il comprend pourquoi il lui donne des gifles. Le grand-père de Jean dit : « Ce n'est pas une bonne pratique, mais, en vérité, qu'est-ce qu'on peut y faire ? Les femmes peuvent être entêtées »

Jeu de rôle 4 : Être catégorique

Jeu de rôle 4 : Sarah a des rapports sexuels avec Samuel en échange de frais de scolarité et d'argent pour acheter des vêtements. Elle écoute des émissions de radio sur les rapports sexuels monnayés. De nos jours, les filles n'ont pas une bonne réputation. Elles n'ont d'yeux que pour l'argent, ce qui est un choix stupide. Dans le cadre des programmes, toutes les filles sont exhortées à pratiquer l'abstinence, auquel cas elles auront « ce qu'elles méritent »

Jeu de rôle 5 : Attribuer une étiquette négative à une personne

Jeu de rôle 5 : Aminah bat son fils, Ali, lorsqu'il ne rentre pas à temps de l'école. Ali commence à s'éloigner d'Aminah et de la famille, mais Aminah ne sait à quoi s'en tenir. Aminah s'en ouvre à ses paires au sein de son groupe de femmes. Elle est l'objet de railleries de la part de ces dernières qui l'étiquette comme étant une mauvaise mère et l'a traite de tous les noms. Elle rentre chez elle et est encore plus remontée contre Ali qui est la cause de cette mauvaise réputation.



Cercles d'influence

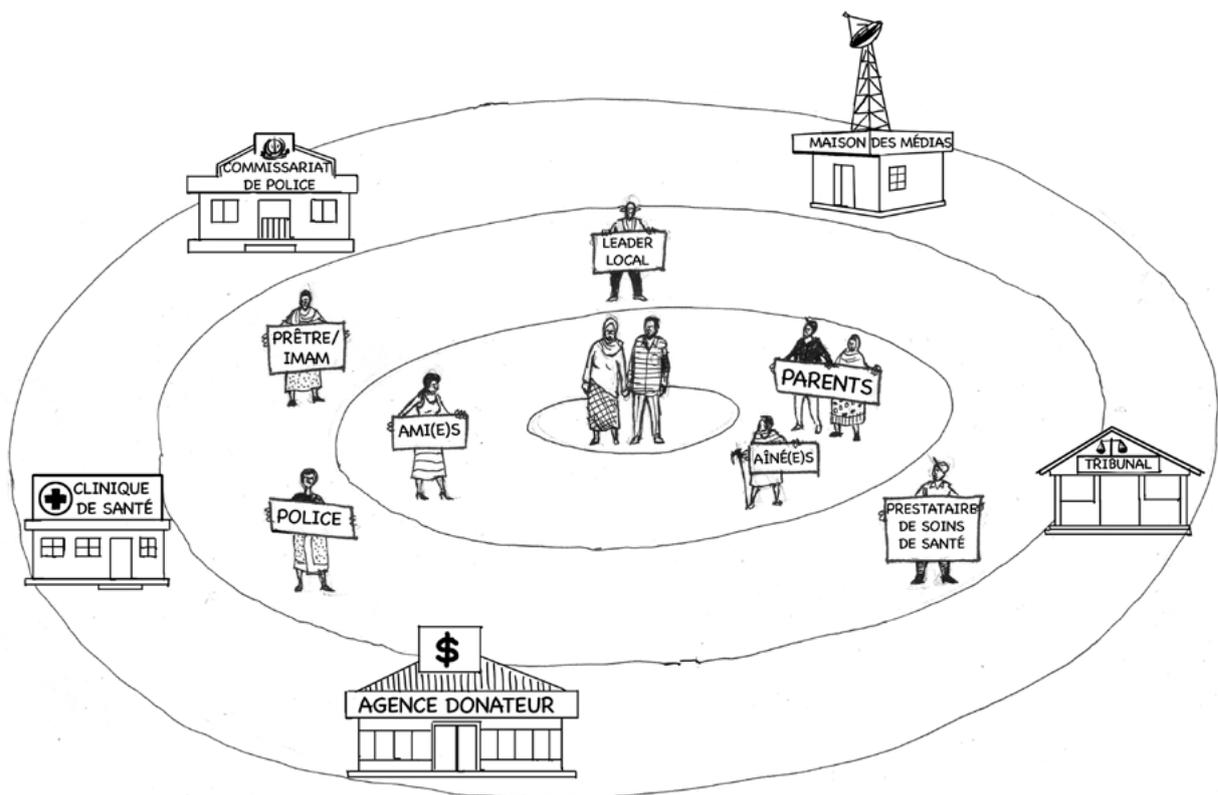
(1H30M)

Objectif pour les participants

- Reconnaître la manière dont les pensées, les croyances et les actions des autres influencent les nôtres.

Préparatifs

- Apportez du ruban adhésif, de la craie ou autre chose que vous pouvez utiliser pour faire des marquages ou dessiner sur le sol. Tracez quatre cercles concentriques à même le sol, suffisamment grands pour permettre à tous les participants de se tenir dans le plus petit cercle et entre les cercles.



- Fabriquez 30 insignes nominatifs numérotés en photocopiant et en découpant les « insignes nominatifs des personnages des cercles d'influence »
- Préparez à l'avance 30 petits morceaux de ruban adhésif (pour que les participants puissent porter leur insigne nominatif sur leur poitrine).

- Photocopiez et découpez les « déclarations des personnages des cercles d'influence. » Pliez chaque déclaration en deux pour que personne ne puisse la lire. Retenez avec un trombone, ou d'une autre manière, chaque déclaration des personnages avec l'insigne nominatif numéroté correspondant. Vous disposerez alors de 30 petites déclarations empilées parmi lesquelles les participants pourront choisir (avec l'insigne nominatif et la déclaration correspondante du personnage). Placez les 30 morceaux de ruban adhésif à proximité.

Note du facilitateur : Cet exercice nécessite que tous les participants lisent ce qui est écrit sur des morceaux de papier. Lorsque les participants choisissent les papiers au début de l'exercice, mettez les participants qui ne savent pas lire avec ceux qui savent lire. Cet exercice nécessite également de se tenir debout pendant une longue période. Si des participants ont des déficiences ou sont fatigués de se tenir debout, ils peuvent apporter une chaise à l'intérieur des cercles d'influence. Ils devraient rester dans leur cercle mais il leur est loisible de s'asseoir.



Étapes

1. Introduisez la session : « Bienvenue ! Au cours de cette session, nous examinerons la manière dont, en tant qu'activistes de SASA! Ensemble, nous devons aller à la rencontre de toutes les personnes et de tous les groupes pour réaliser le changement dans la communauté »
2. Expliquez aux participants : « Dans l'exercice suivant, nous explorerons la manière dont les pensées, croyances et actions des autres créent des normes communautaires et la façon dont ces normes influent sur le changement dans la communauté. Les normes sont des règles non écrites qui guident le comportement des membres d'une communauté. Elles peuvent changer et changent effectivement au fil du temps »
3. Placez les piles ou lots de papier 30 sur une table ou à même le sol (chaque pile étant composée d'un insigne nominatif et d'une déclaration de personnage pliée). Demandez aux participants de prendre une pile et un morceau de ruban adhésif. Demandez aux participants de coller les insignes nominatifs sur leur poitrine. Dites-leur qu'ils peuvent lire ce qui est écrit sur leurs morceaux de papier, mais seulement pour eux-mêmes.
Note du facilitateur : N'oubliez pas de mettre les participants qui ne savent pas lire avec ceux qui savent lire. Ils adoptent chacun une identité et une déclaration de personnage différentes, mais s'entraident pour les lire.
4. Demandez aux participants qui ont choisi les personnages de « Betty » et de « Benja » de se tenir à l'intérieur du cercle situé le plus proche du centre des cercles sur le sol.
5. Expliquez ce qui suit : « Cette femme et cet homme s'appellent Betty et Benja. Betty et Benja, veuillez-vous présenter au groupe en ne lisant chacun que la première déclaration inscrite sur votre morceau de papier. »
6. Une fois que Betty et Benja se sont présentées, demandez aux participants :
 - a. « Si vous avez les numéros compris entre 3 et 7, vous êtes priés de venir vous tenir dans le cercle suivant autour de Betty et Benja
 - b. « Si vous avez les numéros compris entre 8 et 19, vous êtes priés de venir vous tenir dans le cercle suivant (à deux niveaux de Betty et Benja)
 - c. « Tous ceux qui ont les numéros compris entre 20 et 30 sont priés de se placer dans ce cercle extérieur



7. Expliquez la première partie de l'exercice comme suit :
 - a. « Je demanderai à un participant de se présenter en lisant à haute voix à Betty et Benja la **première déclaration** figurant sur sa feuille »
 - b. « Ce/cette participant(e) touchera alors une autre personne (dans n'importe quel cercle), qui fera de même. Cette personne fera appel à quelqu'un d'autre, qui fera de même »
 - c. « Nous continuerons ainsi jusqu'à ce que tous les participants aient lu à tour de rôle la première déclaration inscrite sur leur morceau de papier »
 - d. « Vous n'êtes pas obligé de toucher une personne près de vous ; vous pouvez toucher n'importe quel autre participant se trouvant dans les cercles »
8. Assurez-vous qu'il n'y a pas de questions.
9. Commencez l'exercice en choisissant au hasard l'un des participants pour commencer. Demandez-leur de ne lire que leur première déclaration. Demandez-leur ensuite de toucher une autre personne, qui fera de même.
10. Continuez ainsi jusqu'à ce que chacun ait eu l'occasion de lire uniquement la première déclaration inscrite sur son *morceau de papier*.
11. Faites un bilan à l'aide des questions ci-après :
 - a. « Quel cercle a, selon vous, le plus d'influence sur Betty et Benja ? Pourquoi ? »
(**Réponses possibles** : Ils ont tous de l'influence, mais c'est probablement le cercle rapproché qui en a le plus : il s'agit de celui de la famille, des amis et des voisins qu'ils voient et avec lesquels ils communiquent directement tous les jours)
 - b. « L'un des cercles n'influence-t-il pas Betty et Benja ? Pourquoi ou pourquoi pas ? »
(**Réponses possibles** : Tous les cercles exercent une certaine influence sur Betty et Benja ; certains cercles les influencent plus directement que d'autres)
 - c. « Qu'est-ce que cet exercice nous apprend sur les normes communautaires ? »
(**Réponses possibles** : Chaque personne joue un rôle dans l'élaboration et le maintien des normes communautaires—les femmes et les hommes à tous les niveaux de la communauté. Ces normes influencent nos pensées, nos choix et nos comportements, en particulier dans nos relations personnelles. Des normes néfastes à tous les niveaux de la société affectent nos relations plus intimes)
 - d. « Qu'est-ce que cela signifie pour notre travail dans le cadre de SASA! Ensemble ? »
(**Réponses possibles** : Nous devons travailler à tous les niveaux d'une communauté pour réaliser un changement. Nous travaillerons à chaque niveau pour aider à réaliser le changement.)
12. Résumez :
 - a. « Chacun est influencé par de nombreux facteurs et membres de la communauté sans même s'en rendre compte. »
 - b. « Les membres de la communauté sont généralement influencés par la famille, les amis et les voisins qui sont les plus proches. Ils nous influencent dans la vie de tous les jours. »
 - c. « Même les membres de la communauté qui ne sont pas aussi proches de nous influencent notre façon de penser et d'agir, en particulier ceux qui occupent des positions de leadership, tels que les leaders religieux, les aînés et les prestataires de services qui peuvent nous aider. »

- d. « Les influences institutionnelles en général—telles que le système de santé, les forces de police, les médias et les politiques ou lois locales ou nationales—dans le cercle extérieur affectent également les personnes, même si elles sont parfois moins directes ou immédiates. »
- e. « Autour de nous, il existe des cercles d'influence : premièrement, la famille, les amis et les voisins ; deuxièmement, les membres et les leaders de la communauté ; et troisièmement, les institutions »
13. Expliquez aux participants ce qui suit : « Vous allez maintenant continuer l'exercice comme vous l'avez fait précédemment, mais cette fois-ci vous lirez vos **deuxièmes déclarations** à haute voix à Betty et Benja. Je taperai sur l'épaule de quelqu'un pour commencer. Le jeu continuera comme la dernière fois jusqu'à ce que chaque participant, à l'exception de Betty et Benja, ait eu l'occasion de lire sa deuxième déclaration »
14. Lorsque chacun de nous aura lu sa deuxième déclaration, demandez à Betty et Benja de lire leur deuxième déclaration.
15. Faites un récapitulatif du jeu comme suit :
- a. « Que s'est-il passé lorsque davantage de membres de la communauté ont été convaincus des avantages d'une relation sans violence ? »
- b. « Existe-t-il des chevauchements entre les cercles d'influence ? » (**Réponses possibles :** Oui ! Les personnes jouant un rôle dans la communauté ou dans l'institution sont également des membres de famille, des amis et des voisins. Un agent de police est considéré comme un leader communautaire, mais il travaille également au sein de son institution et est influencé par elle. Cette interdépendance renforce le programme SASA! Ensemble)
- c. « Qu'est-ce que cet exercice peut nous apprendre sur la mobilisation efficace des communautés ? »
16. Résumez les points clés :
- a. « Les normes dans la communauté peuvent changer. Tout dépend de nous ! »
- b. « Chacun a un rôle à jouer. »
- c. « Il appartient à tous les membres de la communauté de créer un environnement propice à l'adoption de nouveaux comportements et de nouvelles normes. »
- d. « Plus les membres de la communauté seront nombreux à s'attaquer à ce problème, plus nous aurons de chances de réussir à prévenir la violence à l'égard des femmes. »
17. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.

Insignes nominatifs des personnages des cercles d'influence



1. Betty	2. Benja	3. Parent
4. Ami de Benja	5. Amie de Betty	6. Proches
7. Belle-famille	8. Aîné	9. Voisin
10. Adolescent(e)s	11. Vendeur/Vendeuse de denrées alimentaires	12. Agriculteur/ Agricultrice
13. Chauffeur d'autobus	14. Vendeur/ Vendeuse au marché	15. Leader local
16. Pharmacien/ pharmacienne	17. Prêtre/Imam	18. Agent de police
19. Prestataire de soins de santé	20. Commissaire de police	21. Principal(e)
22. Membre du personnel d'une ONG	23. Directeur/Directrice d'un centre national hospitalier	24. Juge
25. Parlementaire	26. Donateur/donatrice	27. Animateur/ animatrice radio
28. Fonctionnaire des Nations Unies	29. Ministre de la Santé	30. Rédacteur/Rédactrice en chef de journal

Déclarations des personnages *des cercles d'influence*

1. i. Je me nomme Betty. Je suis l'épouse de Benja. Avant, tout allait bien, mais aujourd'hui, Benja me crie beaucoup dessus et me bat même parfois. Il me fait peur, ainsi qu'à mes enfants.
- ii. Je me nomme Betty. Mon mari me respecte désormais. Nous parlons de nos problèmes et les résolvons ensemble. Les craintes dans mon cœur et dans ma maison se sont dissipées.



2. i. Je me nomme Benja. Je suis l'époux de Betty. Depuis quelque temps, les choses ne vont pas très bien à la maison. Ma femme m'agace et je n'ai pas d'autre choix que de lever le ton. Il m'arrive même de lui asséner des coups. Je suppose qu'il en est ainsi dans le mariage.
- ii. Je me nomme Benja. J'ai pris l'engagement envers Betty et mes enfants de ne pas résoudre les problèmes ou les frustrations en levant le ton ou en lui assenant des coups. Notre maison est aujourd'hui plus joyeuse et les enfants vont mieux.

3. i. Je suis un parent à toi. Dans notre éducation, les hommes peuvent infliger des corrections aux femmes. Tel est la règle.
- ii. Je suis un parent à toi. La violence n'est pas acceptable dans notre famille ou dans notre clan.

4. i. Je suis un ami de Benja. Ils nous arrivent de prendre un verre ensemble. Je vois à quel point tu bois et que tu rentres chez toi en colère. Mais c'est normal pour les hommes.
- ii. Je suis un ami de Benja. Lorsque nous sortons pour prendre un verre, je te conseille d'arrêter pour éviter de rentrer ivre à la maison.

5. i. Je suis l'amie de Betty. Toi et moi, nous discutons de tout ensemble. Ma relation est similaire à la tienne : les hommes sont les chefs de famille et nous devons nous y faire.
- ii. Je suis l'amie de Betty. Il n'est pas nécessaire qu'une seule personne soit le chef de famille. Les couples peuvent et devraient prendre des décisions ensemble.

6. i. Je suis un parent à toi. Je veille à ce que vous respectiez les coutumes familiales.
- ii. Je suis un parent à toi. Chez moi, nous pratiquons la non-violence. Pourquoi ne fais-tu pas de même pour rendre ta famille paisible et heureuse ?

7. i. Je suis de ta belle-famille. Tu fais maintenant partie de notre famille, où les femmes se taisent et ne se plaignent pas.
- ii. Je suis de ta belle-famille. Dans cette famille, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et vivent sans violence.

8. i. Je suis un aîné. Tu me respectes et tu suis mes conseils. Les hommes doivent prendre toutes les décisions pour le compte de la famille.
- ii. Je suis un aîné. Je te conseille de prendre les décisions en famille.

9. i. Je suis ton voisin/ta voisine. J'entends vos disputes la nuit, mais je ne dis rien. Ce n'est pas mon affaire.

ii. Je suis ton voisin/ta voisine. Je te fais savoir que je suis au courant de la violence qui règne dans ton foyer et je t'invite chez moi en cas de problème.



10. i. Je suis un(e) adolescent(e). Je me tais - que puis-je faire ?

ii. Je suis un(e) adolescent(e). J'ai aidé l'enseignant(e) à organiser un événement pour les élèves sur l'égalité entre les filles et les garçons.



11. i. Je suis vendeur/vendeuse de denrées alimentaires. Je vois ses contusions mais je n'en dis rien.

ii. Je suis vendeur/vendeuse de denrées alimentaires. Je me suis rendue dans une association de vendeurs au marché et j'ai discuté avec eux de la création d'un groupe de femmes et d'hommes pour parler de nos problèmes.



12. i. Je suis agriculteur/agricultrice. Je pense qu'une femme n'est pas l'égale d'un homme. Une femme devrait obéir à son mari.

ii. Je suis agriculteur/agricultrice. Lors de la réunion des agriculteurs, j'ai expliqué la manière dont les hommes et les femmes peuvent travailler ensemble pour obtenir une meilleure récolte.



13. i. Je suis chauffeur d'autobus. Je pense que la violence devrait être utilisée contre une femme de temps en temps. Sinon, les femmes commencent à penser qu'elles peuvent faire n'importe quoi.

ii. Je suis chauffeur d'autobus. Je parle des droits de l'homme aux passagers qui montent avec moi.



14. i. Je suis vendeur/vendeuse au marché. Les femmes et les hommes ne sont pas égaux. Si un homme veut montrer qu'il a plus de pouvoir, c'est le sort réservé à la femme.

ii. Je suis vendeur/vendeuse au marché. J'aide les femmes et les hommes à parvenir à un équilibre du pouvoir dans leurs relations.



15. i. Je suis leader local. Je ne pense pas qu'il vaille la peine que je m'implique dans des questions relationnelles - ce qui se passe entre les partenaires est leur affaire.

ii. Je suis leader local. La violence entre partenaires dans notre communauté n'est pas tolérée ! Nous avons un règlement qui l'interdit !



16. i. Je suis pharmacien(ne). Vous achetez des médicaments chez moi et me demandez conseil. Je pense que les femmes doivent faire preuve de patience et d'endurance.

ii. Je suis pharmacien(ne). Lorsque vous venez acheter des médicaments pour vos blessures, je vous oriente vers un conseiller pour parler de la violence.



17. i. Je suis prêtre/imam. Je garde le silence. Dieu agira.
ii. Je suis prêtre/imam. J'ai suivi des formations de *SASA! Ensemble* et je prodigue maintenant des conseils pré-nuptiaux à tous les couples sur la non-violence et le respect.



18. i. Je suis agent de police. Les hommes ne peuvent parfois pas s'empêcher de recourir un tant soit peu à la violence chez eux. Notre service de police considère qu'il s'agit d'un problème domestique.
ii. Je suis agent de police. Mon institution exige que nous prenions au sérieux tous les cas de violence domestique.

19. i. Je suis prestataire de soins de santé. Je traite les lésions sans poser de question. Ce n'est pas mon affaire.
ii. Je suis prestataire de soins de santé. Mon établissement a organisé un séminaire à l'intention des prestataires de soins de santé pour en savoir davantage sur la violence et la santé. Nous sommes formés à la prise en charge des client(e)s qui subissent la violence.

20. i. Je suis commissaire de police. Les hommes ne peuvent parfois pas s'empêcher de recourir un tant soit peu à la violence chez eux. La police considère qu'il s'agit d'un problème de famille.
ii. Je suis commissaire de police. Je veille à ce que tous les employés de mon institution soient formés au règlement interne régissant le traitement des rapports de violence à l'égard des femmes et qu'ils le respectent.

21. i. Je suis directeur/directrice). Les blagues sur les filles ne font pas de mal, les gens les racontent juste pour s'amuser.
ii. Je suis directeur/directrice). Mon école applique une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel.

22. i. Je suis membre du personnel d'une ONG. Mon organisation demande aux membres de la communauté de mettre un terme à la violence parce que seules les personnes mal intentionnées y ont recours.
ii. Je suis membre du personnel d'une ONG. Mon organisation discute avec les membres de la communauté de la façon dont ils utilisent le pouvoir dans leurs relations. Nous aidons les membres de la communauté à comprendre les avantages de la non-violence !

23. i. Je suis directeur/directrice du centre hospitalier national. Je suis témoin de la violence dans la communauté, mais mon institution est en proie à des problèmes bien plus importants auxquels elle accorde la priorité.
ii. Je suis directeur/directrice du centre hospitalier national. La violence constitue un grave problème de santé. Nous disposons d'un système de référence précis permettant aux femmes qui subissent des violences d'accéder aux services dont elles ont besoin.

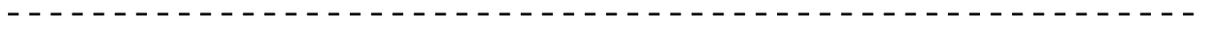
24. i. Je suis juge. Il arrive que des femmes portent plainte pour de simples actes de violence. Je les en déboute.

ii. Je suis juge. Dans mon tribunal, je prends toutes les affaires au sérieux. La violence, qu'elle soit exercée entre partenaires ou entre étrangers, constitue un délit.



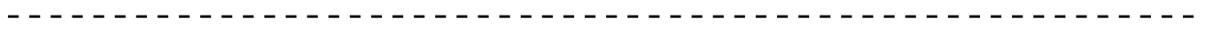
25. i. Je suis parlementaire. Dans mon pays, il n'existe pas de loi spécifique sur la violence - c'est une affaire privée !

ii. Je suis parlementaire. La loi de ce pays stipule que personne n'a le droit de recourir à la violence contre une autre personne, quelle que soit leur relation.



26. i. Je suis donateur/donatrice. Je finance des programmes de prévention de la violence en Afrique. Je finance des experts pour former les membres de la communauté à ce qui est bien et mal. Autrement, les communautés ne peuvent pas connaître de changement.

ii. Je suis donateur/donatrice. Mon agence soutient l'activisme communautaire pour s'attaquer à la racine du problème - les communautés peuvent mener leur propre processus de changement !



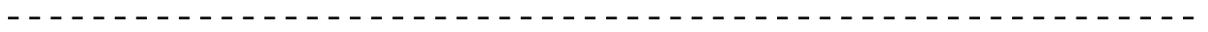
27. i. Je suis animateur/animatrice radio. Vous entendez mes messages tous les jours. Nous faisons des blagues sur les femmes et la violence - où est le mal ?

ii. Je suis animateur/animatrice radio. Nous pouvons raconter des blagues lors de mes émissions, mais il y a des règles sur ce qui est acceptable. Nous ne pouvons pas rabaisser les femmes - ni qui que ce soit - dans nos blagues.



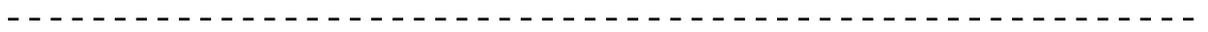
28. i. Je suis fonctionnaire des Nations Unies. J'assure le suivi des progrès des pays en matière de conventions internationales, mais je ne vois pas le lien entre la violence à l'égard des femmes et le pouvoir.

ii. Je suis fonctionnaire des Nations Unies. La violence à l'égard des femmes et les droits des femmes sont couverts par des conventions internationales. J'interroge les gouvernements sur la façon dont ils traitent ces questions.



29. i. Je suis ministre de la Santé. Je décide des services disponibles dans les centres de santé. Les questions relatives aux droits des femmes n'ont pas leur place dans les cliniques - nous prescrivons des médicaments !

ii. Je suis ministre de la Santé. Nous disposons d'un règlement national que tous les prestataires de soins de santé doivent suivre lorsque des femmes signalent des violences.



30. i. Je suis rédacteur/rédactrice en chef d'un journal. Je montre des photos explicites de femmes dans mon journal pour accroître mes ventes !

ii. Je suis rédacteur/rédactrice en chef d'un journal. Notre journal a pour politique de protéger les droits et la dignité de tous les membres de la communauté dans les articles et les images que nous publions.



Stratégies et activités de SASA! Ensemble



(2 HEURES)

Objectifs pour les participants

- Comprendre les stratégies et activités de *SASA! Ensemble*.
- Prévoir les personnes à atteindre et la manière d'y procéder à l'aide des idées d'activités de *SASA! Ensemble*.

Préparatifs

- Préparez trois feuilles de tableau de papier sur les « Cercles d'influence », portant chacune l'un des titres ci-après, et mettez-les de côté :
 - ⇒ Interpersonnel : influence la famille, les amis, les voisins et les autres membres de la communauté
 - ⇒ Communauté : influence les leaders, les groupes et les prestataires de services communautaires
 - ⇒ Institutionnel : influence une institution dans son ensemble
 - Préparez trois feuilles de tableau de papier sur les « stratégies de *SASA! Ensemble* » chacune comportant l'un des éléments ci-après :
 - ⇒ Activisme local : Les activistes communautaires mènent des activités informelles et incitatives sur le pouvoir, la violence et l'activisme avec leur famille, leurs amis, leurs voisins et d'autres membres de la communauté.
 - ⇒ Leadership communautaire : Les leaders communautaires utilisent leur influence, leur rôle et leur plateforme en vue de promouvoir des relations non violentes, des familles paisibles et des communautés heureuses.
 - ⇒ Renforcement institutionnel : Les alliés institutionnels mènent des processus de transformation au sein de leur institution afin d'adapter les règlements internes sur la violence à l'égard des femmes aux bonnes pratiques.
- ⦿ (Si vous l'utilisez avec le personnel) Mettez à disposition au moins un exemplaire de *SASA! Ensemble*, et photocopiez toutes les « Activités des stratégies » pour tous les participants (Activités d'activisme local, page 34, Activités de leadership communautaire, page 39, Activités de renforcement institutionnel, page 43).
- ⦿ (Si vous l'utilisez avec des activistes communautaires, des leaders communautaires ou des alliés institutionnels) Photocopiez uniquement les « Activités de la stratégie » du groupe en question pour tous les participants (par exemple, les activistes communautaires n'auront que les activités d'activisme local, voir les numéros de page ci-dessus).



Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants à la session et expliquez ce qui suit :
 - a. « Comme nous l'avons vu dans le dernier exercice, tous les membres d'une communauté influencent les normes et les valeurs. »
 - b. « Dans le prochain exercice, nous utiliserons ces connaissances pour réfléchir de manière stratégique à la manière d'atteindre différents individus et groupes par notre activisme. »
 - c. « Souvenez-vous de la session sur les « Cercles d'influence », au cours de laquelle nous avons abordé les façons dont différentes personnes de la communauté peuvent utiliser leurs rôles particuliers pour influencer les normes de la communauté. Passons une fois de plus en revue ensemble les cercles d'influence. »
2. Accrochez les trois feuilles de tableau de papier portant sur les « Cercles d'influence » que vous avez préparées (interpersonnel, communautaire et institutionnel) au mur, à trois endroits différents de la salle.
3. Distribuez des marqueurs à plusieurs participants et demandez à tous les participants de venir écrire des exemples de types de personnes dans chaque cercle sur la feuille de tableau de papier correspondant, en partageant les marqueurs si cela est nécessaire et en se référant à ce dont ils se souviennent de la session sur les « Cercles d'influence. » Prévoyez environ 5 minutes pour cette activité.
4. Lisez rapidement les exemples sur les tableaux de papier, en ajoutant des idées si nécessaire (réponses possibles ci-dessous).
 - a. *Institutions* : services de police, systèmes de santé, écoles, organes de presse, gouvernement, ministères de la Santé, etc.
 - b. *Communauté* : Leaders culturels et religieux, groupes de soutien, leaders du gouvernement local, clubs sportifs, guérisseurs traditionnels, agents de santé, agents de police, groupes de femmes, organisations communautaires, enseignants, etc.
 - c. *Interpersonnel* : Famille, amis, voisins, aînés, membres du clan, pairs buvant ensemble, voisins, chauffeurs de taxi, vendeurs au marché, ménagères, hommes travaillant ensemble dans une menuiserie, colporteurs, pêcheurs, agriculteurs, étudiants, coiffeurs/ barbiers, etc.
5. Expliquez ce qui suit : « Les stratégies et activités de SASA! Ensemble sont conçues pour nous aider à atteindre les membres de la communauté issus de tous les cercles d'influence »
6. Collez chacune des feuilles de tableau de papier traitant des « Stratégies de SASA! Ensemble » au mur, juste à côté du cercle d'influence correspondant :
 - a. À côté du cercle d'influence **interpersonnel**, collez l'**activisme local**.
 - b. À côté du cercle d'influence **communautaire**, collez le **leadership communautaire**.
 - c. À côté du cercle d'influence **institutionnel**, collez le renforcement **institutionnel**.
7. Invitez un participant à lire chacun d'eux à haute voix.
8. Expliquez ce qui suit : « Il est important de se rappeler que le cercle d'influence institutionnel se rapporte au renforcement de l'institution **dans son ensemble** pour mieux prévenir la violence à l'égard des femmes ou y faire face. Le cercle d'influence communautaire peut impliquer les

leaders communautaires et les prestataires de services (tels que les services de police ou les prestataires de soins de santé) dans leur rôle en tant **qu'individus**, mais il n'est pas conçu pour transformer l'institution pour laquelle ils travaillent. Le cercle d'influence interpersonnel implique des personnes ayant une influence plus informelle dans la communauté—notre famille, nos amis, nos voisins et autres. »

9. Assurez-vous que la différence entre les trois stratégies est bien comprise en demandant, par exemple, « Avez-vous des questions sur les personnes que chaque stratégie vise à atteindre ? »
10. Expliquez ce qui suit : « Il existe un groupe clé de personnes qui mènent des actions d'activisme dans le cadre de chacune de ces stratégies. »
11. Inscrivez « Activistes communautaires » à côté de « Activisme local » sur la feuille de tableau de papier se rapportant aux « stratégies de SASA! Ensemble. » Inscrivez « Leaders communautaires » à côté de « Leadership communautaire » et « Alliés institutionnels » à côté de « Renforcement institutionnel »
12. Expliquez ce qui suit :
 - a. « Dans le cadre de chaque stratégie, ces personnes mènent différentes **activités**, conçues pour intéresser chaque cercle d'influence. Par exemple, le patron de la police peut ne pas être intéressé ou facile à atteindre par un théâtre communautaire à l'intention de la communauté, mais il peut être intéressé et facile à atteindre par une présentation PowerPoint. »
 - b. « De même, un leader culturel peut trouver utiles les points de discussion avec la communauté, mais une femme qui vend des denrées alimentaires au marché peut préférer participer à une conversation communautaire. »
 - c. « Si les activités restent les mêmes à chaque phase, leur contenu change. Par exemple, une brève discussion lors de la phase de Conscientisation sera différente d'une brève discussion lors de la phase de Soutien dans la mesure où chaque phase met l'accent sur une étape différente du changement. »
13. En fonction du type de participants, regroupez-les comme suit (voir 14a et b ci-dessous) :
 - a. Personnel de SASA! Ensemble—3 groupes
 - b. Activistes communautaires—7 groupes
 - c. Leaders communautaires—5 groupes
 - d. Alliés institutionnels—3 groupes
14. Expliquez ce qui suit :
 - a. **(Si l'activité est utilisée avec le personnel)** « Chaque groupe se verra remettre une liste d'activités portant sur une stratégie spécifique : Activisme local, Leadership communautaire ou Renforcement institutionnel. Vous lirez cette liste en groupe. Votre tâche en tant que groupe est de trouver un moyen créatif de partager les types d'activités utilisés dans votre stratégie avec le reste du groupe. Des copies papier de SASA! Ensemble au cas où l'un d'entre vous souhaiterait voir l'une des activités décrites ou l'utiliser lors d'un partage avec l'ensemble du groupe. Vous disposerez de 30 minutes pour vous préparer. Chaque groupe disposera d'au plus 5 minutes pour rendre compte à la plénière »



b. (Si l'activité est utilisée avec des activistes communautaires, des leaders communautaires ou des alliés institutionnels) « Chaque groupe se verra attribuer un type d'activité différent de sa Stratégie SASA! Ensemble [Activisme local avec les activistes communautaires, Leadership communautaire avec les leaders communautaires ou Renforcement institutionnel avec les alliés institutionnels]. Votre tâche en tant que groupe consiste à vous informer sur cette activité et à la partager avec le reste du groupe. Vous disposerez de 15 minutes pour vous préparer. Chaque groupe disposera d'au plus 5 minutes pour faire une restitution à la plénière »

15. Attribuez des stratégies ou des activités aux différents groupes. Assurez-vous qu'il n'y a pas de questions.
16. Passez d'un groupe à l'autre pour les encourager et leur apporter tout le soutien nécessaire.
17. Prévenez les groupes lorsqu'il reste 5 minutes. Lorsque le temps s'est écoulé, dites « Stop ! »
18. Invitez un groupe à présenter son travail. Après leur présentation, demandez aux autres participants de vous faire part de leurs idées ou de leurs commentaires.
19. Discutez du travail des autres groupes de la même manière.
20. Remerciez les participants pour leurs contributions.

Note du facilitateur : Si vous utilisez cette session avec le personnel, vous pourriez expliquer que même si certaines activités se trouvent dans une stratégie donnée, toutes les activités peuvent être utilisées avec n'importe quel cercle d'influence, en particulier les activités d'activisme local et de leadership communautaire—cela dépend simplement de ce qui marche pour votre communauté. Des adaptations peuvent être faites pour tenir compte du contexte .

21. Résumez les points clés :
 - a. « Le fait d'atteindre de nombreuses personnes au sein des trois cercles d'influence nous permet d'influencer les normes de la communauté de multiples façons. »
 - b. « Le fait de savoir précisément quelles personnes ou quels groupes nous pouvons atteindre nous aidera à être plus systématiques et stratégiques. »
 - c. « Chaque groupe s'intéressera à des choses différentes, c'est la raison pour laquelle nous devons utiliser divers types d'activités. »
 - d. « Organisez les activités en trois stratégies peut également nous aider à rester organisés. »
 - e. « Nous pouvons utiliser plusieurs activités de SASA! Ensemble afin d'atteindre n'importe quel groupe. »
22. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.

Pouvoir dans le cadre de SASA! Ensemble

(1H30M)

Objectif pour les participants

- Acquérir une compréhension de base des quatre types de pouvoir dans le cadre de SASA! Ensemble.

Préparatifs

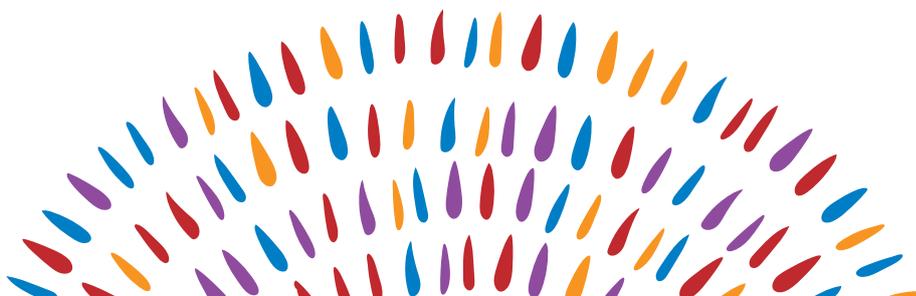
- Photocopiez et découpez les « *images du pouvoir* » (une copie de chaque dessin pour un ou deux participant(s)).
- Passez en revue l'imprimé intitulé « Types de pouvoir » à la fin de ces instructions.
- Accrochez une feuille vierge sur le support d'un tableau de papier ou sur le mur à l'avant de la salle.
- Sur des feuilles de papier volantes au format A4 (ou des feuilles de tableau de papier coupées en deux), écrivez ce qui suit en grand caractères et en gras (une expression par feuille). Collez chacune d'entre elles sur un mur différent de la salle et pliez-les ou recouvrez-les jusqu'à ce qu'il soit temps de les utiliser au cours de la session :
 - ⇒ Pouvoir intérieur
 - ⇒ Pouvoir sur
 - ⇒ Pouvoir avec
 - ⇒ Pouvoir de



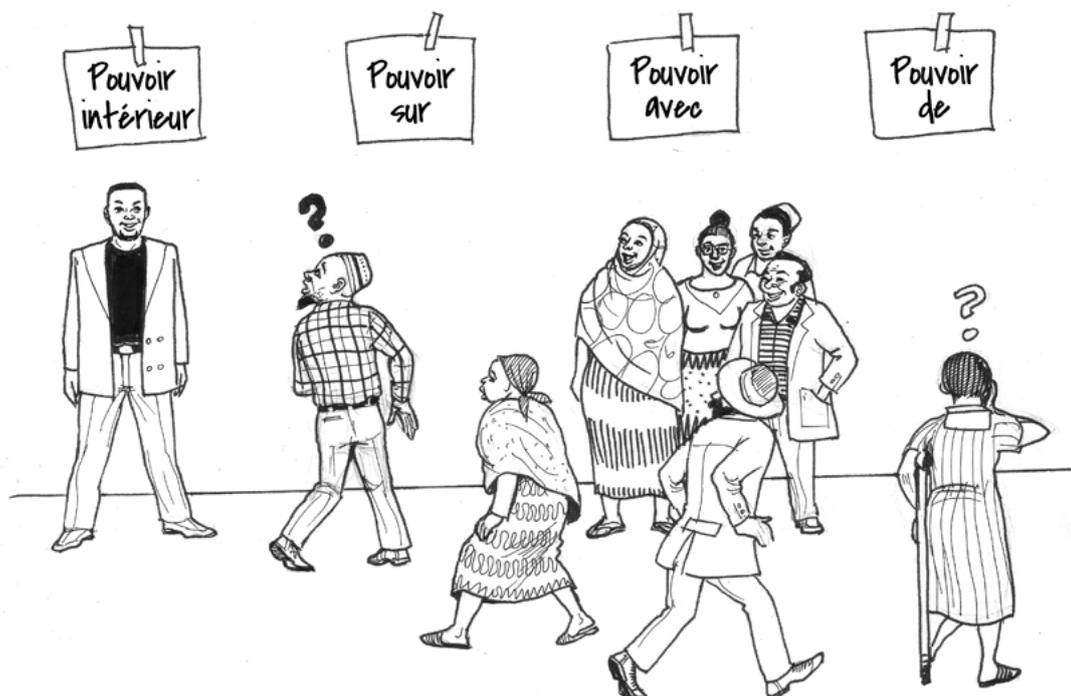
Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants et introduisez la session comme suit : « *Au cours de cette session, nous consacrerons du temps à la réflexion sur le pouvoir. Le pouvoir est quelque chose qui est toujours présent dans nos vies. Il influence nos décisions et nos choix, mais nous y pensons rarement* »
2. Dites aux participants : « *Fermez les yeux pendant quelques instants ou veuillez-vous asseoir et vous installer confortablement. Je vais vous demander de vous représenter un certain nombre de choses à l'esprit* »

3. Une fois que chaque participant a les yeux fermés, continuez comme suit : « *Maintenant, en esprit, essayez de vous représenter le « pouvoir.»* » (pause) *À quoi ressemble le pouvoir pour vous ?* (pause) *Quelles sont les images qui vous viennent à l'esprit ?* (pause) *Maintenant, veuillez ouvrir les yeux.* »
4. Demandez : « *Qu'avez-vous imaginé ? Quelles images avez-vous vues ?* » Encouragez les participants à décrire ou même à mimer les images du pouvoir qu'ils se sont représentées (par exemple, un poing, une autorité politique, de l'argent, un homme au ventre protubérant ou un roi).
5. Après que plusieurs participants ont décrit ou mimé leurs images du pouvoir qui leur est venue à l'esprit, expliquez que le pouvoir est *l'influence que nous avons sur notre propre vie et sur celle des autres.* Demandez si les participants ont des réflexions ou des pensées rapides.
6. Faites circuler la première image du pouvoir (« le Pouvoir intérieur ») jusqu'à ce que tous les participants en aient reçu une. Tenez un exemplaire à l'avant de la salle.
7. Demandez aux participants :
 - a. « *Avez-vous imaginé quelque chose de semblable lorsque vous pensiez au pouvoir ?* »
 - b. « *Comment décririez-vous ce type de pouvoir ?* »
8. Une fois que les deux questions ont fait l'objet de discussions, présentez le pouvoir dans le cadre de *SASA! Ensemble* - « le pouvoir intérieur » Collez le dessin sur la feuille vierge de tableau de papier placée à l'avant de la salle et écrivez « pouvoir intérieur » à côté de l'image.
 - a. *Reportez-vous au document intitulé « Types de pouvoir » pour vous aider à décrire le « pouvoir intérieur » Mettez en évidence les points clés tels que :*
 - ⇒ *Le pouvoir intérieur provient du plus profond de chacun de nous.*
 - ⇒ *Nous avons tous un certain pouvoir intérieur, que nous soyons femmes, hommes, riches, démunis, etc.*
 - ⇒ *Nous ne le reconnaissons peut-être pas toujours ou n'avons pas toujours l'occasion de l'exercer, mais nous avons tous du pouvoir intérieur.*
9. Répétez ce processus avec les autres images, en passant dans l'ordre du « pouvoir sur » au « pouvoir avec » et enfin au « pouvoir de »
10. Une fois que vous avez discuté de chacune des quatre images du pouvoir et des termes correspondants, résumez comme suit : « *Le pouvoir est la capacité d'influencer nos propres expériences ou celles des autres. Il peut être utilisé de manière positive ou négative. Il existe quatre différents types de pouvoirs.* »
11. Demandez à tous les participants de se placer au milieu de la salle. Découvrez les quatre morceaux de papier dans la pièce.
12. Expliquez : « *Afin d'approfondir la signification de ces quatre types de pouvoir, nous allons faire un autre exercice. Je vais lire une série de déclarations. Après chaque déclaration, passez à la feuille indiquant le type de pouvoir qui, selon vous, décrit le mieux la déclaration. N'oubliez pas de répondre honnêtement et ne pas vous contenter de suivre les autres*



13. Assurez-vous que les instructions sont précises, puis commencez à lire les déclarations sur les « situations de pouvoir. »



14. Après chaque déclaration, invitez l'un des participants se trouvant à côté de chacun des termes (les participants peuvent se tenir à différents endroits de la feuille de tableau de papier ou tous à la même place) à expliquer au groupe pourquoi il a choisi ce terme. En cas de désaccord, discutez et essayez de parvenir à un consensus. Envisagez d'impliquer les participants qui ne se sont pas exprimés et assurez-vous que les concepts sont bien compris.

Note du facilitateur : Il n'est pas nécessaire de lire toutes les situations de pouvoir sur la fiche. Vous pouvez en sauter certaines et mettre l'accent sur d'autres en fonction de l'évolution du groupe.

15. Demandez aux participants de retourner à leurs places et distribuez le document intitulé « Types de pouvoir. »

16. Résumez les points clés :

- « Il existe différents types de pouvoir. Dans SASA! Ensemble, nous mettons l'accent sur le pouvoir intérieur, le pouvoir sur une autre personne, le pouvoir uni avec celui des autres et le pouvoir de. »
- « Le pouvoir peut être utilisé de manière positive ou négative. »
- « Le 'pouvoir intérieur', le 'pouvoir avec' et le 'pouvoir de' constituent des utilisations positives du pouvoir. Le 'pouvoir sur' constitue une utilisation négative du pouvoir. »
- « Le pouvoir n'est pas en quantité limitée. Le fait qu'une personne ait du pouvoir ne signifie pas qu'elle doive en retirer à une autre. Chacun de nous peut avoir du pouvoir »

17. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.

Images du pouvoir





Types de *pouvoir*

SASA! Ensemble traite du pouvoir - ce qu'est le pouvoir, qui le détient, comment il est exercé et la manière dont la dynamique du pouvoir entre les femmes et les hommes peut changer pour le mieux. Toutes les stratégies, activités et formations de SASA! Ensemble sont conçues pour amener les participants à réfléchir, à parler et, en fin de compte, à changer la façon dont ils utilisent le pouvoir.

Voici les fondamentaux du pouvoir dans le cadre de SASA! Ensemble :

Le pouvoir est l'influence que nous avons sur notre propre vie et sur celle des autres.

Le **pouvoir intérieur** est la force en chacun de nous qui nous permet de reconnaître notre propre valeur et de croire en nous-mêmes et en notre droit à un traitement équitable de la part des autres.



Le but de la phase de Démarrage est de promouvoir la réflexion personnelle sur le pouvoir et de nourrir le **pouvoir intérieur**.

Le **pouvoir sur** est l'influence qu'une personne ou un groupe exerce sur une autre personne ou un autre groupe. Ce contrôle peut être exercé directement sous forme de violence, telle que la violence physique ou l'intimidation. Elle peut également être utilisée de manière indirecte, par exemple à travers les normes et les pratiques qui placent les hommes en position de supériorité par rapport aux femmes. Utiliser son *pouvoir sur envers une autre personne* constitue une forme d'injustice. Respecter le *pouvoir intérieur* de chacun et équilibrer le *pouvoir avec les autres* constituent des alternatives positives.



Le but de la phase de Conscientisation consiste à approfondir l'analyse du **pouvoir sur** des hommes envers les femmes et du silence de la communauté à ce sujet.

Le **pouvoir avec** est le pouvoir ressenti lorsque deux personnes ou plus s'associent pour faire quelque chose qu'elles n'auraient pas pu faire seules. Le *pouvoir avec* inclut le soutien aux personnes qui ont besoin de soutien, à celles qui essaient de faire des changements et à celles qui expriment leurs opinions. Il s'agit d'unir *son pouvoir avec* celui des autres en vue d'obtenir un changement positif et de susciter un sentiment de soutien et de possibilité dans la communauté. Le *pouvoir avec* comprend également le fait de demander de l'aide et du soutien et de faire en sorte que les hommes qui recourent à la violence rendent compte.



Le but de la phase de Soutien consiste à renforcer les capacités et encourager des membres de la communauté à unir leurs **pouvoirs avec** ceux des autres afin de prévenir la violence à l'égard des femmes

Le **pouvoir de** est la croyance, l'énergie et les actions que les individus et les groupes utilisent pour réaliser le changement. Le *pouvoir de* se traduit par la liberté et le pouvoir dont jouissent les femmes et les hommes lorsqu'ils sont en mesure de prendre des décisions, d'agir et de réaliser leur plein potentiel, sans être limités par des normes qui acceptent le *pouvoir sur des hommes envers les femmes*.



Le but de la phase d'Action consiste à se servir du **pouvoir** collectif pour formaliser et maintenir les changements qui limitent la violence à l'égard des femmes

Situations de *pouvoir*

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Un « sugar daddy » promet un nouveau téléphone à sa petite amie. | Pouvoir sur |
| 2. Elizabeth a été confrontée à de nombreuses épreuves, mais ne les laisse pas gâcher sa vie. | Pouvoir intérieur |
| 3. La communauté adopte un règlement sur la violence à l'égard des femmes. | Pouvoir de |
| 4. Harriet ne se sent pas encore prête pour le sexe, mais Yassin la convainc en la menaçant de chercher une autre petite amie. | Pouvoir sur |
| 5. Daniel encourage son ami qui essaie de faire des changements. | Pouvoir avec |
| 6. Janet parle à ses amis du lien entre le pouvoir et la violence à l'égard des femmes. | Pouvoir de |
| 7. Charles a le sentiment qu'il peut réaliser un changement et assurer un équilibre du pouvoir dans sa relation. | Pouvoir intérieur |
| 8. Richard hèle les femmes et les filles dans la rue. | Pouvoir sur |
| 9. Chaz montre une affiche sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes aux hommes du bar et entame une discussion avec eux. | Pouvoir de |
| 10. Rehema dit à Sabi qu'elle peut rester avec elle si elle a peur chez elle. | Pouvoir avec |



Qu'est-ce que l'activisme ?

(1 HEURE)

Objectifs pour les participants

- Se familiariser avec le concept d'activisme.
- Réfléchir à la manière dont l'activisme fonctionne dans le cadre de *SASA! Ensemble*.

Préparatifs

- Photocopiez et découpez les « Scénarios sur l'activisme »
- Préparez une feuille de tableau de papier sur laquelle figure le texte « L'activisme est... »
- Préparez une autre feuille de tableau de papier comportant la définition du terme « activisme » :

L'activisme consiste à agir, sur la base de ses propres convictions profondes, en vue de réaliser un changement social.

Étapes

1. Expliquez aux participants : « *L'activisme est au cœur de SASA! Ensemble. Que nous soyons membres du personnel, activistes, leaders communautaires ou alliés institutionnels, nous recourons à notre pouvoir intérieur en tant qu'activistes dans le but de remettre en cause le statu quo.* »
2. Demandez aux participants : « *Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous pensez à l'activisme ?* » Notez les mots ou les phrases qui illustrent leurs contributions sur la feuille de tableau de papier « L'activisme est... » Notez toutes les idées sans les commentaires du facilitateur, en procédant à un remue-méninge de 5 minutes maximum.
3. Répartissez les participants en groupes de deux ou trois.
4. Expliquez : « *Chaque groupe va maintenant recevoir une feuille de papier avec un bref scénario. Vous allez lire ce scénario ensemble et discuter de deux questions* »
 - a. « *Est-ce là un exemple d'activisme ?* »
 - b. « *Pourquoi ou pourquoi pas ?* »
5. Donnez un scénario sur l'activisme à chaque paire ou trio.
6. Dites « *Stop !* » lorsque les 5 minutes se sont écoulées.

7. Demandez aux participants : « *Qui souhaite partager les discussions de son petit groupe ?* » Les participants peuvent lire leur scénario à haute voix et expliquer pourquoi leur groupe pense ou non que leur exemple illustre l'activisme. Encouragez les autres participants à dire s'ils sont d'accord ou non avec l'analyse que le groupe a faite de leur scénario. (Par exemple, un groupe peut penser que le bénévolat dans une clinique ne constitue pas une forme d'activisme, alors qu'un autre participant a une idée contraire) Invitez quelques groupes à partager leur scénario et leurs réflexions.
8. Demandez : « *Dans l'ensemble, quelles réflexions cette activité vous inspire-t-elle sur ce qu'est l'activisme ?* »

Note du facilitateur : Les participants devraient parvenir à la conclusion que tous les scénarios sont des exemples d'activisme.
9. Après le partage d'idées des participants, expliquez ceci : « *L'activisme peut prendre de nombreuses formes. Peu importe que l'acte soit petit ou grand, nous pouvons tous être des activistes, que ce soit à la maison, au travail ou avec des amis.* »
10. Affichez la feuille de tableau de papier comportant la définition du terme « *activisme.* » Expliquez : « *L'activisme consiste à agir, sur la base de ses propres convictions profondes, en vue de réaliser un changement social. Il s'agit de vivre ses convictions en prenant position contre l'injustice* »
11. Demandez aux participants de faire part de leurs réflexions ou commentaires.
12. Revenez à la feuille de tableau de papier comportant le remue-méninge sur la définition de « *l'activisme est...* » et posez la question ci-après : « *Comment la compréhension de l'activisme a-t-elle évolué au cours de cette session ?* » (**Réponses possibles :** Les participants ont pu penser que tout activisme est lié à la politique ou que l'activisme doit impliquer de grands groupes de personnes ou des manifestations publiques)
13. Demandez : « *Pourquoi l'activisme peut-il être un moyen efficace de mettre fin à la violence à l'égard des femmes ?* » (**Réponses possibles :** L'activisme est personnel ; l'activisme peut influencer tous les domaines de notre vie ; l'activisme s'inscrit dans la durée ; l'activisme peut toucher de nombreuses personnes.)
14. Résumez les points clés :
 - a. « *SASA! Ensemble met l'accent sur l'activisme, dans la mesure où le changement au sein d'une communauté n'est possible que lorsque les membres de la communauté eux-mêmes conduisent ce changement—par de petits et de grands actes.* »
 - b. « *SASA! Ensemble nous aide à trouver l'activiste qui sommeille en chacun de nous.* »
 - c. « *L'activisme est personnel et motivé par notre désir de faire des changements dans nos communautés pour le mieux.* »
 - d. « *SASA! Ensemble nous incite tous à réfléchir à nos attitudes et comportements personnels et professionnels et à travailler ensemble en vue de créer une communauté sans violence.* »
15. Remerciez tous les participants pour leur participation active avant de conclure.

Scénarios sur l'activisme

Martha est bénévole à la clinique locale où elle dispense des cours d'éducation sanitaire aux jeunes.

Peter intervient lorsqu'il voit un jeune garçon se moquer de ses camarades.

Hassan lance une pétition dans le but d'augmenter les salaires des enseignants de son école.

Miriam dit à son patron que son collègue harcèle les femmes sur leur lieu de travail.

Alex rencontre le directeur de son école pour lui demander de proposer de la nourriture plus saine à l'école.

Rashida peint sur le mur de sa boutique une fresque sur la paix et la non-violence.

Robert collecte des fonds pour construire une nouvelle église.

Beth joue dans une représentation théâtrale sur l'importance de l'exercice physique.

Elizabeth intervient lorsque sa voisine insiste pour que sa fille n'aille pas à l'école.

Albert lance un échange de livres entre voisins pour encourager la communauté à lire.

Barbara participe à une réunion locale pour discuter des défis auxquels sont confrontées les femmes dans la communauté.

Yusuf lit des histoires aux enfants de l'école primaire une fois par mois.

Abdul collecte des fonds destinés à la construction d'une rampe d'accès pour les fauteuils roulants dans le dispensaire de son village.

Facilitation du changement

(1 HEURE)

Objectif pour les participants

- Identifier les caractéristiques d'une facilitation efficace.

Préparatifs

- Faites quatre copies du tableau des « Caractéristiques d'une facilitation efficace et d'une piètre facilitation » fourni à la fin de ces instructions. Pour chaque copie, coupez les déclarations en bandes et empilez-les dans un ordre aléatoire. Vous devriez avoir quatre déclarations distinctes empilées.

Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants et introduisez la session comme suit : « *Dans vos rôles, vous serez chargés de faciliter les activités de SASA! Ensemble avec d'autres personnes. Parfois, il peut s'agir de faciliter une session de formation formelle, mais le plus souvent, il s'agira de faciliter des discussions de différentes manières afin d'encourager la réflexion. Dans cette session, nous identifierons les caractéristiques d'un facilitateur efficace afin que nous puissions être plus efficaces dans notre activisme* »
2. Demandez : « *Dans l'ensemble, que fait un facilitateur ? Pourquoi les appelle-t-on « facilitateurs » ?* »
3. Écoutez plusieurs réponses et expliquez : « **Un facilitateur efficace rend un processus ou une action plus facile pour quelqu'un—il facilite l'apprentissage des membres de la communauté.** Dans SASA! Ensemble, nous nous efforçons de rendre plus facile aux membres de la communauté de faire des réflexions sur le pouvoir et la violence à l'égard des femmes, de discuter de ces questions avec d'autres personnes et d'apporter des changements positifs dans leurs relations et leur communauté. Nous ne sommes ni des experts, ni des enseignants ; nous aidons les autres à penser par eux-mêmes »
4. Expliquez l'exercice suivant en comparant une piètre facilitation et une facilitation efficace :
 - a. « *Nous allons nous subdiviser en quatre groupes. Dans vos groupes, tracez deux colonnes sur une feuille de tableau de papier : « Piêtre facilitation » et « Facilitation efficace »* »
 - b. « *Chaque groupe recevra une série de feuilles sur lesquelles seront inscrites 11 caractéristiques d'une facilitation efficace et 11 caractéristiques d'une facilitation mal menée* »

Caractéristiques d'une facilitation efficace et d'une piètre facilitation

Caractéristiques d'une facilitation efficace	Caractéristiques d'une piètre facilitation
1. Poser des questions plutôt que de donner des informations ou des conseils	Privilégier la transmission d'informations et de conseils plutôt que de poser des questions
2. Équilibrer le pouvoir entre les participants et le facilitateur	Considérer une personne comme étant « l'expert » ou « l'autorité »
3. Reconnaître l'indépendance et la maturité des apprenants adultes	Attendre des participants qu'ils soient obéissants et qu'ils aient un « bon comportement »
4. Créer un environnement sûr dans lequel les participants se sentent libres de dire ce qu'ils pensent	Créer un environnement dans lequel les participants acceptent ce qu'on leur dit comme des faits et ne peuvent pas dire ce qu'ils pensent
5. Veiller à ce que l'espace, les services et les sessions soient physiquement accessibles et s'adaptent aux différentes capacités.	Répondre aux besoins de la majorité, laissant les participants ayant différentes déficiences « se débrouiller »
6. Ne pas croire aux « bonnes » ou « mauvaises » réponses	Croire aux « bonnes » et « mauvaises » réponses
7. Valoriser les sentiments, attitudes et croyances	Valoriser la logique
8. Promouvoir la collaboration entre les participants	Promouvoir la compétition entre les participants
9. Inciter les autres à penser par eux-mêmes	Mettre l'accent sur la mémorisation des faits
10. Valoriser les expériences personnelles	Valoriser les théories académiques au plutôt que l'expérience vécue
11. Essayer d'être créatif et amusant !	Essayer d'obtenir le respect des participants en se montrant strict et sérieux

Réalisation d'une carte des ressources de la communauté

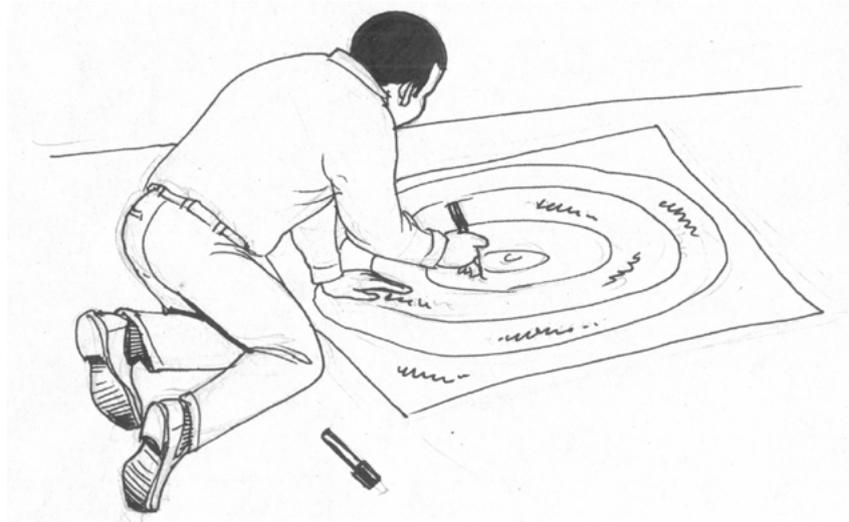
(1 HEURE)

Objectif pour les participants

- Identifier les forces et les ressources existantes dans leurs communautés qui peuvent être utilisées dans le cadre de *SASA! Ensemble*.

Préparatifs

- Inscrivez la définition ci-après sur une feuille de tableau de papier :
Cartographie des ressources de la communauté dans le cadre *SASA! Ensemble* : identifiez les forces et capacités d'une communauté qui peuvent contribuer à prévenir la violence à l'égard des femmes
- Photocopiez les « Instructions pour le travail de groupe : Réalisez une carte des ressources de la communauté » afin que chaque groupe en ait un exemplaire, et préparez cinq feuilles de tableau de papier, portant chacune l'un des titres ci-après :
 - ⇒ Membres de la communauté
 - ⇒ Lieux et événements
 - ⇒ Leaders et groupes communautaires
 - ⇒ Institutions
 - ⇒ Articles
- Tracez trois colonnes sur une feuille de tableau de papier intitulée « Prochaines étapes » : « Tâche », « Personne en charge » et « Délai »
- Ecrire le diagramme des cercles d'influence sur une feuille du tableau de conférence.



Étapes



1. Souhaitez la bienvenue aux participants à la session et expliquez ce qui suit :
 - a. « *Chaque communauté possède des forces et des ressources déjà présentes. Ces forces et capacités sont également appelées « ressources »* »
 - b. « *Une ressource désigne toute personne ou tout élément de votre communauté dont la communauté peut tirer profit. Au cours de cette session, nous explorerons les ressources qui peuvent contribuer à l'efficacité de la approche SASA! Ensemble »* »
 - c. « *À titre d'exemple : Avez-vous dans votre communauté un leader religieux qui se prononce contre la violence ? Existe-t-il un centre communautaire disposant d'une grande salle de réunion facilement accessible ? Existe-t-il une troupe de théâtre locale intéressée par la réalisation de spectacles promouvant la non-violence ?* »
 - d. « *Ce sont là autant de ressources qui peuvent contribuer à SASA! Ensemble et en faire partie intégrante. »* »
 - e. « *Pour les identifier, nous allons procéder à une cartographie des ressources de la communauté. »* »
2. Affichez la feuille de tableau de papier avec la définition de la cartographie des ressources de la communauté dans le cadre de SASA! Ensemble, et invitez un participant à la lire à haute voix.
3. Expliquez :
 - a. « *Nous allons identifier les forces et capacités spécifiques de la communauté dans laquelle nous travaillons avec SASA! Ensemble afin de voir sur quels aspects positifs nous pouvons nous appuyer pour nous aider à prévenir la violence à l'égard des femmes. »* »
 - b. « *Pour ce faire, nous allons nous subdiviser en groupes. Chaque groupe précise en détail les membres de la communauté, les lieux, les groupes, les institutions ou les éléments spécifiques dont nous avons connaissance dans notre communauté. Chaque groupe se verra remettre une petite feuille d'instructions de petite taille, ainsi que d'une feuille de tableau de papier à remplir en y inscrivant vos idées. Nous disposerons de 15 minutes pour faire ce travail et chaque groupe fera une présentation de 3 minutes environ avec son tableau de papier ayant les idées du groupe. »* »
4. Assurez-vous qu'il n'y a pas de questions. Répartissez les participants en groupes en comptant de 1 à 5 ou de toute autre manière. Donnez à chaque groupe la feuille de travail à remplir et la feuille de tableau de papier comportant le titre du thème.
5. Passez d'un groupe à l'autre pour vous assurer qu'ils avancent.
6. Au bout de 15 minutes, dites « *Stop !* » et invitez les membres de la communauté à revenir dans le grand groupe.
7. Invitez le premier groupe à faire son exposé, tout en encourageant les autres à réfléchir de manière critique à ce que dit le groupe qui fait la présentation.
8. Après la présentation de chaque groupe, posez la question suivante : « *Avons-nous d'autres idées à ajouter à la liste ?* » Invitez le groupe à inscrire d'autres idées sur la liste. Après la présentation de chaque groupe, affichez la feuille de tableau de papier sur un mur de façon à ce que chaque participant puisse le voir.

9. Répétez ce processus jusqu'à ce que chaque groupe ait fait sa présentation et que l'ensemble du groupe ait ajouté d'autres idées aux listes. Remerciez les participants pour leurs idées.
10. Affichez le diagramme des cercles d'influence et expliquez-le :
- a. « Dans SASA! Ensemble, nous mobilisons les trois cercles d'influence. En travaillant avec chaque cercle d'influence, nous pouvons constituer la masse critique nécessaire à un véritable changement. Par conséquent, lors de la cartographie des ressources, nous devons explorer les ressources de chaque cercle :
- ⇒ les ressources des individus, de la famille, des amis et des voisins (le cercle d'influence « interpersonnel ») ;
 - ⇒ les ressources des leaders locaux, des professionnels et des groupes communautaires (le cercle d'influence de la « communauté ») ; et
 - ⇒ « Les ressources des institutions formelles telles que les services de police, les centres de santé, les ONG, les bureaux du gouvernement et les médias (le cercle d'influence « institutionnel ») »



11. Demandez : « En examinant chacune de nos trois listes de groupes, y a-t-il des cercles d'influence pour lesquels nous ne voyons pas assez d'exemples ? Y a-t-il une idée de personne, de lieu, de groupe, d'institution, d'événement ou d'élément que nous voudrions ajouter pour mieux atteindre ce cercle d'influence ? »
12. Passez quelques minutes à faire un remue-méninge et à compléter les listes si nécessaire.
13. Expliquez : « D'autres membres de la communauté peuvent nous aider à élargir ou à affiner nos listes. C'est là une excellente occasion d'intégrer de nouveaux membres de la communauté dans SASA! Ensemble »
14. Demandez : « Qui d'autre pouvons-nous interroger sur les listes des ressources de SASA! Ensemble et qui pourraient avoir des idées ou points de vue complémentaires ? »

15. Inscrivez les noms de ces membres de la communauté sur une feuille vierge de tableau de papier.
16. Accrochez la feuille de tableau de papier intitulée « Prochaines étapes. » Expliquez : « *Maintenant, parlons des prochaines étapes pratiques pour affiner notre carte des ressources. Comment pouvons-nous l'améliorer davantage ?* » (Suggestions possibles : Dactylographiez la liste des ressources, discutez avec d'autres personnes ou parcourez la communauté)
17. Expliquez : « *Un membre du personnel de SASA! Ensemble coordonnera la carte des ressources, ce qui implique la saisie de toutes nos idées de ce jour. Nous avons besoin d'autres volontaires pour :*
- a. « *Parler avec d'autres membres et leaders de la communauté,*
 - b. « *Visiter des groupes ou des institutions locales, et*
 - c. « *Parcourir la communauté à pied à la recherche d'organisations, d'entreprises, d'espaces publics ouverts ou d'autres ressources que nous n'aurions peut-être pas remarqués auparavant* »
18. Demander à des volontaires de faire chacune de ces choses, si elles ont un sens en tant qu'idées pour l'ensemble du groupe, et fixez des délais pour chacune d'entre elles. Inscrivez les engagements sur la feuille de tableau de papier intitulée « Prochaines étapes. »
19. Expliquez : « *Maintenant que nous disposons de délais pour saisir et affiner notre carte des ressources, nous pourrions en discuter davantage avant notre prochaine réunion. Elle alimentera nos plans de travail de SASA! Ensemble, et nous y reviendrons lors des phases afin de continuer à étoffer les ressources de notre communauté et à nous appuyer sur ces derniers.* »
20. Résumez les points clés :
- a. « *La communauté possède de nombreuses forces et capacités qui peuvent contribuer à prévenir la violence à l'égard des femmes. C'est ce qu'on appelle les « ressources »*
 - b. « *Les ressources peuvent désigner des membres de la communauté, des lieux, des groupes, des institutions, des événements ou des articles.* »
 - c. « *Il importe de disposer de ressources provenant de tous les cercles d'influence : interpersonnel, communautaire et institutionnel.* »
 - d. « *Lorsque nous les énumérons, ou que nous les « cartographions », ce processus nous aide à utiliser toutes nos ressources pour réaliser le changement par SASA! Ensemble.* »
 - e. « *Nous continuerons à réfléchir et à parler des ressources de la communauté et à les mobiliser de manière créative lors de la période d'implémentation de SASA! Ensemble dans notre communauté !* »
21. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.



Instructions pour le travail de groupe :

Réalisation d'une carte des ressources de la communauté

Groupe 1 : Membres de la communauté (personnes possédant des capacités, des talents, des connaissances et des perspectives, telles que des capacités artistiques, de réseautage ou de planification, une expertise en droits de l'homme, ou ayant une expérience de vie ou soutenant des personnes qui ont subi des violences)

Avons-nous un leader émergent parmi nous - parmi les membres de nos familles, parmi nos amis, voisins ou autres ? Y-a-t-il- quelqu'un qui a des idées uniques et créatives et qui a juste besoin d'être encouragé à commencer à amorcer un véritable changement ? Veuillez en dresser la liste sur une feuille de tableau de papier.

Groupe 2 : Lieux et événements (lieux de réunion, lieux d'événements, espaces de théâtre, espaces d'ateliers, terrains publics, célébrations traditionnelles, fêtes religieuses, championnats sportifs, etc.)

Existe-t-il des lieux de rencontre religieux, communautaires ou d'autres groupes qui disposent de locaux pour les réunions, les formations ou autres rassemblements de *SASA! Ensemble*, des formations ou d'autres rassemblements ? Quand la communauté organise-t-elle déjà des événements - grands ou petits - au cours desquels les membres de la communauté se réunissent ? Veuillez en dresser la liste sur une feuille de tableau de papier.

Groupe 3 : Leaders et groupes communautaires (groupes de femmes, groupes d'étudiants, agents de police, groupes confessionnels, agents de santé, leaders locaux, ONG, etc.)

Les groupes générateurs de revenus permettent-ils aux femmes d'acquérir une certaine indépendance financière ? Les groupes religieux discutent-ils de familles saines et pourraient-ils intégrer des discussions sur le pouvoir ? Existe-t-il des agents de police ou de santé qui sont bien connus de la communauté ? Veuillez en dresser la liste sur une feuille de tableau de papier.

Groupe 4 : Institutions (services de police, systèmes de santé, système judiciaire, organes de presse, gouvernements locaux, ministères, etc.)

Que font les institutions communautaires en matière de non-violence, de paix, de famille et de santé ? Quelles sont les ressources dont elles disposent et qui pourraient être utiles ? Existe-t-il des organes de presse locaux qui accordent un temps d'antenne gratuit ou qui traitent de questions sociales ou de santé ? Existe-t-il des services spécialisés pour les femmes qui subissent de violence au centre de santé local ? Existe-t-il des agences qui s'engagent à investir dans le financement ? Veuillez dresser une liste de groupes et d'institutions, ainsi que des ressources qu'ils pourraient fournir, sur une feuille de tableau de papier.

Groupe 5 : Articles (fournitures de bureau, matériel électrique, peinture, sonorisation, etc.)

Quels sont les éléments nécessaires à la réussite de *SASA! Ensemble* et que nous pourrions trouver déjà dans notre communauté ? Disposez-vous de chaises pour les réunions, de fournitures de bureau, de matériels de formation ou des équipements pour les grands événements ? Dressez la liste de ces articles, ainsi que des endroits où nous pourrions les trouver à titre gracieux, si possible, sur une feuille de tableau de papier.

Revendiquez votre pouvoir

(30 MINUTES)

Objectif pour les participants

→ Explorer l'importance de revendiquer notre pouvoir.

Préparatifs

→ Il n'y a pas de préparatifs pour cette session.

Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants et demandez-leur de s'asseoir en cercle. Expliquez :
 - a. « Nous pouvons passer des heures à discuter et à planifier la prévention de la violence à l'égard des femmes dans nos communautés. Mais si nous ne croyons pas vraiment au pouvoir que nous avons pour influencer un changement positif, tout ce travail risque de n'être que partiellement accompli ou de progresser trop lentement. »
 - b. « Avant de recourir à notre pouvoir et d'agir, nous devons être persuadés que nous avons du pouvoir. La première étape pour croire en quelque chose est de le dire à haute voix. »
2. Expliquez que tous les participants doivent s'exercer. Demandez aux participants de se lever un à un et de dire à haute voix : « J'ai du pouvoir ! »



3. Faites un récapitulatif de l'exercice en vous aidant des questions ci-après :
 - a. « Est-ce que le fait d'avoir à dire cela a effrayé ou découragé quelqu'un ? Pourquoi ? »
 - b. « Qui s'est senti bizarre en faisant cette déclaration ? Pourquoi ? »
 - c. « Qui s'est senti ridicule ? Pourquoi ? »
 - d. « Quelqu'un a-t-il douté de la véracité de la déclaration ? Pourquoi ? »
 - e. « Qu'est-ce que ça fait de voir d'autres personnes se lever et prendre leur tour ? »
 - f. « Qu'est-ce que vous avez ressenti quand c'était votre tour ? »
4. Demandez aux participants : « Au compte de trois, disons tous ensemble : « Nous avons le pouvoir ! » Un, deux, trois... » Bravo !
5. Résumez :
 - a. « Même si cet exercice peut sembler étrange, rappelez-vous que nous avons besoin de ressentir notre pouvoir intérieur pour commencer le travail de prévention de la violence à l'égard des femmes. Notre travail avec SASA! Ensemble, attirera l'attention. Parfois, c'est un peu comme si on se met debout en disant : 'J'ai du pouvoir' »
 - b. Les premières fois que vous prendrez la parole, que vous présenterez SASA! Ensemble ou que vous dirigerez une activité, vous vous sentirez peut-être bizarre, mais plus vous le ferez, plus cela vous semblera naturel »
6. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.





Introduction à l'apprentissage et à l'évaluation

Réservé au personnel
SASA! Ensemble

(2 HEURES)

Objectifs pour les participants

- Apprécier l'importance de l'apprentissage et de l'évaluation en vue de renforcer la programmation.
- Comprendre l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble*.
- Se familiariser avec l'enquête d'évaluation communautaire et l'enquête d'évaluation institutionnelle.

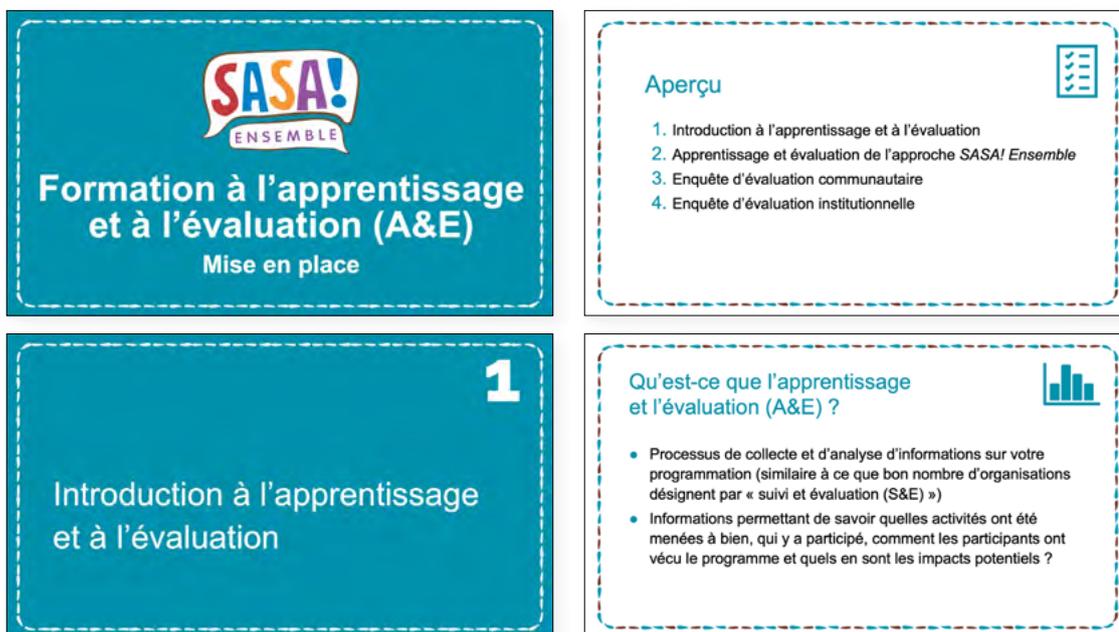
Préparatifs

- Prévisualisez la présentation PowerPoint pour la mise en place de l'apprentissage et l'évaluation et personnalisez-la si nécessaire (voir page 156 et la télécharger à partir de la version électronique de *SASA! Ensemble*).
- Installez un projecteur et apprêtez la présentation.

Étapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants : « *Aujourd'hui, nous allons en apprendre davantage sur l'apprentissage et l'évaluation et sur les raisons pour lesquelles ils sont importants pour SASA! Ensemble* »
2. Au cours d'une brève séance de réflexion, posez la question suivante : « *Quels sont les premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez à l'apprentissage et à l'évaluation ?* » Notez les idées sur la feuille de tableau de papier.
3. Expliquez : « *L'apprentissage et l'évaluation ou A&E, peuvent être simples, amusants et utiles ! L'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de SASA! Ensemble est conçu pour être facile à utiliser par chaque participant, même si vous n'êtes pas un spécialiste du suivi et évaluation* »

4. Lancez la présentation PowerPoint pour la mise en place de l'apprentissage et de l'évaluation. (28 diapositives, les 4 premières ci-dessous à titre d'exemple).



5. Demandez aux participants : « *Après avoir entendu parler de la méthodologie d'apprentissage et d'évaluation dans le cadre de SASA! Ensemble, comment vous sentez-vous ? Y a-t-il des défis que vous anticipez ou des questions que vous vous posez encore ?* »
6. Répondez aux questions et préoccupations des participants. Si vous n'êtes pas sûr de la réponse à une question, dites-le et faites savoir aux participants que vous reviendrez vers eux pour les questions en suspens ou que, pour certaines questions, vous trouverez une solution ensemble !
7. Expliquez : « *Nous aurons recours à l'apprentissage et à l'évaluation lors de chaque session SASA! Ensemble pour réfléchir à la santé de notre programmation. L'apprentissage et l'évaluation seront intégrés dans nos formations, mais nous pouvons aussi organiser davantage d'assistance technique pour nous assurer que chaque participant se sente aussi à l'aise que possible !* »
8. Résumez les points clés :
- a. « *Dans SASA! Ensemble, il n'est pas nécessaire d'être un expert de la recherche ou du suivi et évaluation pour obtenir des informations sur sa programmation et l'évaluer* »
 - b. « *Pour chaque phase, nous avons des buts et résultats différents et nous utilisons plusieurs outils pour mesurer les résultats au niveau communautaire et institutionnel* »
 - c. « *L'apprentissage et l'évaluation nous aident à identifier les moyens d'améliorer notre programmation et nous informent lorsque nous sommes prêts à passer à la phase suivante.* »
 - d. « *Avant de commencer les activités, il est important que nous prenions le temps d'établir une analyse initiale fiable à l'aide de l'enquête d'évaluation communautaire et de l'enquête d'évaluation institutionnelle. Cette méthode nous donnera une base solide sur laquelle nous pourrons nous appuyer !* »
9. Remerciez les participants pour leur participation active avant de conclure.

Références

- ¹ Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., Cundill, B., Francisco, L., Kaye, D., Musuya, T., Michau, L., et Watts, C. (2014). Findings from the SASA! Study: A cluster randomized controlled trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Uganda. *BMC Medicine*, 12(1), 122.
- ² Raising Voices, London School of Hygiene and Tropical Medicine, & Center for Domestic Violence Prevention. (2015). *Is violence against women preventable? Findings from the SASA! Study summarized for general audiences*. Kampala, Ouganda : Raising Voices.
- ³ Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- ⁴ Melucci, A. (1989). *Nomads of the present: Social movements and individual needs in contemporary society*. Vintage; Touraine, A. (2009). *Thinking differently*. Polity.
- ⁵ Bicchieri, C. 2017. *Norms in the wild: How to diagnose, measure, and change social norms*. New York: Oxford University Press; Cislighi, B., & Heise, L. (2018). Theory and practice of social norms interventions: eight common pitfalls. *Globalization and health*, 14(1), 83; Paluck, E.L., & Ball, L. (2010). *Social norms marketing aimed at gender based violence: A literature review and critical assessment*. New York: Comité international de secours.
- ⁶ Townsend, J. (1999). *Women and power: Fighting patriarchies and poverty*, London & Oxford, United Kingdom: Zed Books & Oxfam; Yllo, K. A. (2005). Through a feminist lens. In D. R. Loseke, R. J. Gelles, & M. M. Cavanaugh (Eds.), *Current controversies on family violence* (pp. 19–34). Thousand Oaks, CA : Sage.
- ⁷ Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102.
- ⁸ Heise, L. L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence against Women*, 4(3), 262–290.
- ⁹ Rogers, E. M. (2010). *Diffusion of innovations* (4th ed.). Free Press.
- ¹⁰ Michau, L. et Siebert, S. (2016). *SASA! Faith. A guide for faith communities to prevent violence against women and HIV*. Kampala, Ouganda, et Kildare, Irlande : Raising Voices et Trocaire. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ¹¹ Devries, K.M., Mak, J.Y., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L. et Pallitto, C. (2013). The global prevalence of intimate partner violence against women. *Science*, volume 340(6140), 1527–28
- ¹² Résolution n°48/104 de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, A/RES/48/104 (20 décembre 1993).
- ¹³ Coalition des féministes pour le changement social. (2017). *Reframing the language of “gender-based violence” away from feminist underpinnings* (Feminist Perspectives on Addressing Violence Against Women and Girls Series, Paper No. 2).
- ¹⁴ Ellsberg, M., Jansen, H. A., Heise, L., Watts, C. H., & Garcia-Moreno, C. (2008). Intimate partner violence and women's physical and mental health in the WHO multi-country study on women's health and domestic violence: An observational study. *The Lancet*, volume 371(9619), 1165–72.
- ¹⁵ Organisation mondiale de la Santé. (2017, 29 novembre). *Violence against women*. Extrait du site ci-contre <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ¹⁶ Organisation mondiale de la Santé et Organisation panaméricaine de la santé. (2012). *Understanding and addressing violence against women: Intimate partner violence* (WHO/RHR/12.36). Organisation mondiale de la Santé.
- ¹⁷ Guedes, A., Bott, S., Garcia-Moreno, C., & Colombini, M. (2016). Bridging the gaps: A global review of intersections of violence against women and violence against children. *Global Health Action*, 9(1), 31516; Namy, S., Carlson, C., O'Hara, K., Nakuti, J., Bukuluki, P., Lwanyaga, J., Namakula, S., Nanyunja, B., Wainberg, M.L., Naker, D. et Michau, L. (2017). Towards a feminist understanding of intersecting violence against women and children in the family. *Social Science & Medicine*, 184, 40-48.
- ¹⁸ Devries, K.M., Mak, J.Y., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L. et Pallitto, C. (2013). The global prevalence of intimate partner violence against women. *Science*, 340(6140), 1527–28
- ¹⁹ Résolution n°48/104 de l'Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, A/RES/48/104 (20 décembre 1993).
- ²⁰ Spring, M. (2018, 16 août). Decriminalisation of domestic violence in Russia leads to fall in reported cases. *The Guardian*. Extrait de <https://www.theguardian.com/world/2018/aug/16/decriminalisation-of-domestic-violence-in-russia-leads-to-fall-in-reported-cases>

- ²¹ Groupe d'experts indépendants du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur la question relative à la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique. (13 décembre 2018) <https://www.ohchr.org/en/statements/2018/12/un-human-rights-council-independent-expert-group-issue-discrimination-against>
- ²² Cornwall, A. (2007). Revisiting the 'Gender Agenda'. *IDS Bulletin*, 38(2).
- ²³ Cornwall, A. (2007). Revisiting the 'Gender Agenda'. *IDS Bulletin*, 38(2).
- ²⁴ Devries, K.M., Mak, J.Y., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L. et Pallitto, C. (2013). The global prevalence of intimate partner violence against women. *Science*, volume 340(6140), 1527–28
- ²⁵ Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., Cundill, B., Francisco, L., Kaye, D., Musuya, T., Michau, L., et Watts, C. (2014). Findings from the SASA! Study: A cluster randomized controlled trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Ouganda. *BMC Medicine*, 12(1), 122.
- ²⁶ Coalition des féministes pour le changement social (2018). La violence envers les hommes et les garçons (Feminist Pocketbook Fiche Conseil No 7). https://cofemsocialchange.org/wp-content/uploads/2019/10/TIP-SHEET-7_FR_LoRes_Web-copy.pdf
- ²⁷ Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859.
- ²⁸ Coalition des féministes pour le changement social (2018). La violence envers les hommes et les garçons (Feminist Pocketbook Fiche Conseil No 7). https://cofemsocialchange.org/wp-content/uploads/2019/10/TIP-SHEET-7_FR_LoRes_Web-copy.pdf
- ²⁹ Beyond Borders. (2016). *Power to Girls: Communities Preventing Violence Against Girls*. Washington DC: Beyond Borders.
- ³⁰ Kyegombe, N., Abramsky, T., Devries, K.M., Michau, L., Nakuti, J., Starmann, E., Musuya, T., Heise, L. et Watts, C. (2015). What is the potential for interventions designed to prevent violence against women to reduce children's exposure to violence? Findings from the SASA! study, Kampala, Ouganda. *Child Abuse & Neglect*, 50, 128–40.
- ³¹ Raising Voices (2015). *Good School Toolkit*, Kampala, Ouganda. <http://raisingvoices.org/resources/>
- ³² Coalition des féministes pour le changement social. (2018). *Pourquoi une vision féministe est-elle importante pour prévenir et combattre les violences faites aux femmes et aux filles ?* (Feminist Pocketbook Fiche Conseil No 1) https://cofemsocialchange.org/wp-content/uploads/2019/10/TIP-SHEET-1_FR_LoRes_Web-copy.pdf; Hall, R. J. (2015). Feminist strategies to end violence against women. *The Oxford Handbook of Transnational Feminist Movements*, pp. 394–415; hooks, b. (2000). *Feminist theory: From margin to center*. Pluto Press; Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: A conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, volume 385(9977), 1580–89.
- ³³ Heise, L. L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence against Women*, 4(3), 262–290.
- ³⁴ Bicchieri, C. 2017. *Norms in the wild: How to diagnose, measure, and change social norms*. New York: Oxford University Press.
- ³⁵ Alexander-Scott, M., Bell, E. & Holden, J. (2016). *DFID guidance note: Shifting social norms to tackle violence against women and girls (VAWG)*. Londres, Royaume-Uni : VAWG Helpdesk.
- ³⁶ Our Watch, Australia's National Research Organisation for Women's Safety (ANROWS) and VicHealth (2015) *Change the story: A shared framework for the primary prevention of violence against women and their children in Australia*, Our Watch, Melbourne, Australia.
- ³⁷ Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C. (2015). Prevention of violence against women and girls: What does the evidence say?. *The Lancet*, volume 385(9977), 1555–1566.
- ³⁸ Raising Voices (2018) Implementing SASA! in Humanitarian Settings: Tips and Tools, *Programming for Prevention Series*, Brief. N° 6, Kampala, Ouganda. raisingvoices.org/resources/
- ³⁹ Raising Voices (2018) Adapting SASA!: Tips and Tools, *Programming for Prevention Series*, Brief. N° 4, Kampala, Ouganda. raisingvoices.org/resources/
- ⁴⁰ Raising Voices (2018) Adapting SASA!: Tips and Tools, *Programming for Prevention Series*, Brief. N° 4, Kampala, Ouganda. raisingvoices.org/resources/
- ⁴¹ Raising Voices (2018) Implementing SASA! in Humanitarian Settings: Tips and Tools, *Programming for Prevention Series*, Brief. N° 6, Kampala, Ouganda. raisingvoices.org/resources/
- ⁴² Raising Voices (2019) Adapting SASA!: Tips and Tools, *Programming for Prevention Series*, Brief. N° 7, Kampala, Ouganda. raisingvoices.org/resources/



raisingvoices.org/women/sasa-approach/fr/