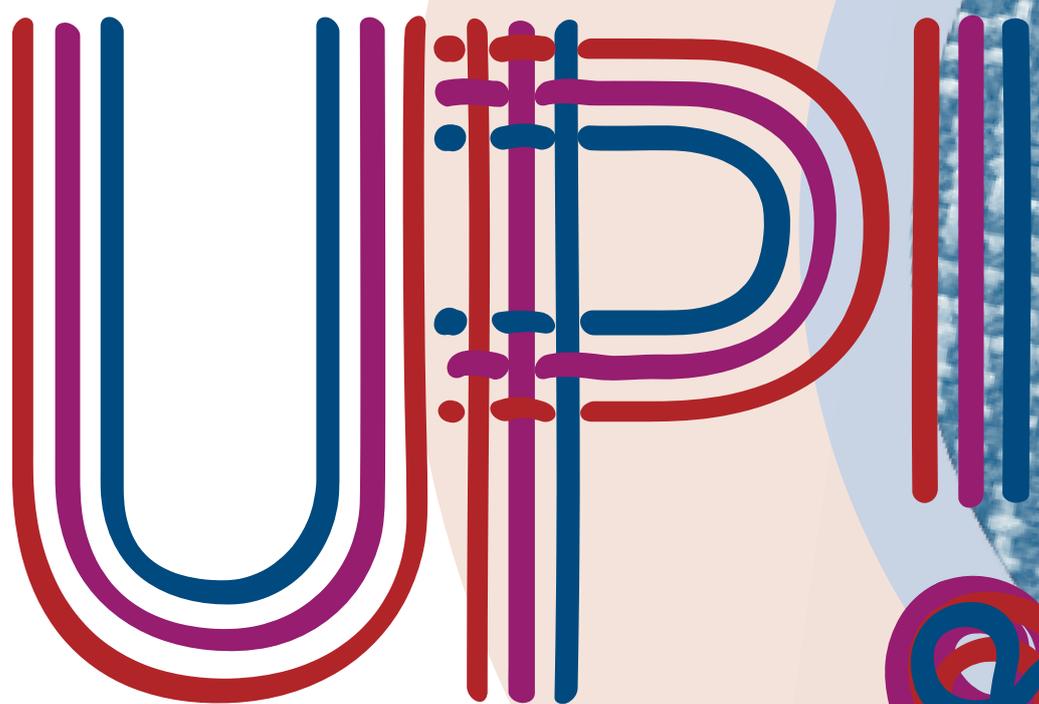


The title 'RISÉ' is rendered in a highly stylized, multi-colored font. Each letter is composed of multiple parallel lines in shades of red, purple, and blue. The letters are set against a background of overlapping geometric shapes in light blue, pink, and white, with a textured blue fabric pattern in the upper right corner.

RISÉ

The title 'UP!' is rendered in the same multi-colored, multi-line font style as 'RISÉ'. The letters are set against a background of overlapping geometric shapes in light blue, pink, and white, with a textured blue fabric pattern in the upper right corner.

UP!

Le guide du leadership  
transformationnel  
des jeunes femmes  
par la YWCA Mondiale

A decorative graphic at the bottom of the page consists of several overlapping, wavy lines in red, purple, and blue, mirroring the colors used in the title. The lines are set against a background of overlapping geometric shapes in light blue, pink, and white, with a textured blue fabric pattern in the upper right corner and a textured orange fabric pattern in the bottom right corner.





*Le leadership transformationnel, dans sa forme la plus simple, est l'interaction entre les **connaissances**, les **compétences** et les **valeurs féministes** pour encourager des changements positifs chez les individus et dans les systèmes sociaux et modifier les structures du pouvoir.*

## À propos de la YWCA Mondiale

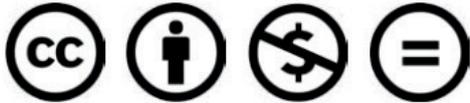
Nous sommes une organisation mondiale de défense des droits des femmes qui mobilise chaque année des millions de femmes, de jeunes femmes et de filles à travers le monde, quelles que soient leurs cultures et croyances, pour transformer des vies et le monde, pour le mieux. Avec une présence dans plus d'une centaine de pays, notre travail est impulsé par les initiatives locales, ancré dans les communautés locales et enraciné dans le pouvoir de transformation des femmes.

La YWCA Mondiale offre un soutien et des opportunités aux femmes, aux jeunes femmes et aux filles pour devenir des leaders et des actrices du changement qui non seulement protègent leurs droits et ont un impact sur leurs communautés, mais inspirent également leurs pairs à faire de même. Nous nous concentrons sur la construction d'un réseau solide et intergénérationnel de femmes et de jeunes femmes leaders, avec des programmes dirigés par et pour les femmes et les jeunes femmes en réponse aux besoins uniques qu'elles observent dans leurs communautés.

### Droit d'auteur

Licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification 4.0

International (CC BY-NC-ND 4.0)



[creativecommons.org](https://creativecommons.org)

### Scannez le QR-code pour faire un don



Cette publication peut être redistribuée à des fins non commerciales dans n'importe quel média, sans modification et dans son intégralité, en mentionnant la YWCA Mondiale.

Une initiative de la YWCA Mondiale 2022.

Première édition imprimée en juillet 2022.

Le guide est disponible en ligne à l'adresse suivante [www.worldywca.org/riseup](http://www.worldywca.org/riseup)

# TABLE DES MATIÈRES

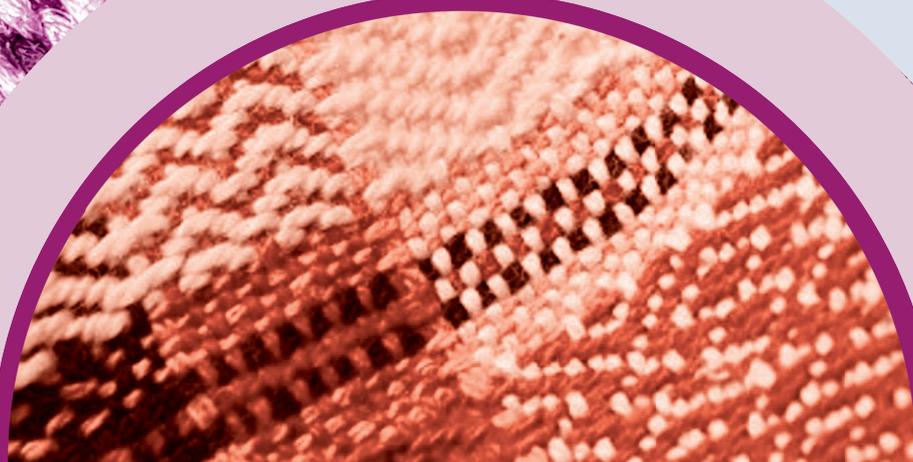
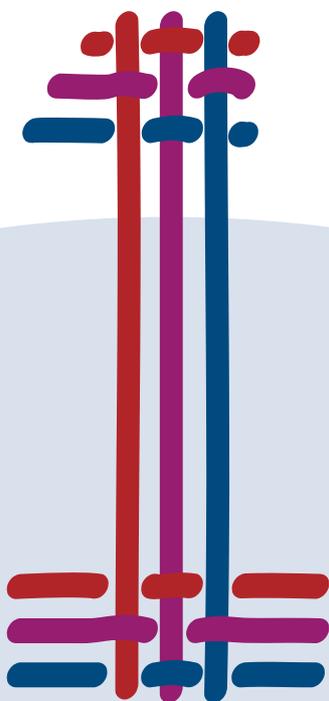
<b>SECTION 1 : MISE EN ROUTE</b> . . . . .	6
COMMENT UTILISER CE GUIDE . . . . .	8
Comment dois-je procéder pour lire ce guide ? . . . . .	8
Accessibilité . . . . .	9
Signalisation . . . . .	9
Formatage . . . . .	10
Traduction . . . . .	11
Résultats attendus . . . . .	11
CONTEXTE . . . . .	12
<i>Pourquoi le guide RiseUp! a-t-il eu besoin d'une mise à jour ?</i> . . . . .	12
<i>Quel a été le processus de mise à jour de ce guide ?</i> . . . . .	14
<i>À qui s'adresse ce guide ?</i> . . . . .	14
<i>Comment la pandémie de COVID-19 a-t-elle affecté les jeunes femmes ?</i> . . . . .	15
<i>Pourquoi est-il important de créer des espaces sûrs ?</i> . . . . .	16
<b>SECTION 2 : APPRENTISSAGE + LEADERSHIP</b> . . . . .	17
A. LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL . . . . .	20
L'approche de la YWCA en matière de leadership transformationnel des jeunes femmes . . . . .	20
Qu'est-ce qui rend ce leadership transformationnel ? . . . . .	22
B. LES DROITS HUMAINS . . . . .	26
<i>Que sont les droits humains ?</i> . . . . .	26
<i>Qui a la responsabilité de faire respecter les droits humains ?</i> . . . . .	27
<i>Quel est le rapport entre les Nations Unies et les droits humains ?</i> . . . . .	28
<i>Qui sont les « titulaires de droits » ? Et qui sont les « détenteur-riche-s d'obligations » ?</i> . . . . .	28
<i>Pourquoi la sensibilisation aux droits humains est-elle importante pour les filles et les jeunes femmes ?</i> . . . . .	30
<i>Qu'est-ce qu'une approche fondée sur les droits humains (AFDH) ?</i> . . . . .	32
<i>Comment une AFDH peut-elle soutenir le militantisme ?</i> . . . . .	32
<i>Qu'est-ce que tout cela signifie pour les filles, les jeunes femmes et les femmes ?</i> . . . . .	33
Protéger celles et ceux qui défendent les droits de la femme . . . . .	34
C. VALEURS ET PRINCIPES FÉMINISTES . . . . .	36
Équité + égalité . . . . .	36
Intersectionnel + intergénérationnel . . . . .	36
Diversité + inclusion . . . . .	38

D. DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES . . . . .	39
1. Créer des espaces sûrs . . . . .	39
2. Rester en sécurité en ligne . . . . .	45
3. Comprendre et trouver des preuves et des recherches fiables . . . . .	47
4. Plaider et influencer les changements politiques . . . . .	49
5. Réseautage et gestion des partenariats . . . . .	54
6. Stratégie de plaidoyer, communication et suivi . . . . .	55
7. Mobilisation des ressources et collecte de fonds . . . . .	58
8. Privilégier et célébrer la diversité. . . . .	59
9. Relever les défis du leadership . . . . .	62
E. LES DROITS DES JEUNES FEMMES SONT DES DROITS HUMAINS : COMPRENDRE LES ENJEUX . . . . .	64
1. Santé et droits sexuels et génésiques (SDSG) . . . . .	65
2. Autonomisation économique. . . . .	67
3. Paix et justice . . . . .	68
4. Urgence climatique. . . . .	71
5. Santé mentale . . . . .	72
6. Violence sexuelle et sexiste . . . . .	73
7. Foi + féminisme . . . . .	74
<b>SECTION 3 : BOÎTE À OUTILS DU/DE LA FACILITATEUR·RICE . . . . .</b>	<b>76</b>
MISE EN ROUTE . . . . .	78
A. PRÉPARATION D'UNE FORMATION . . . . .	79
1. Contextualisation de ce guide . . . . .	79
2. Définir votre public . . . . .	80
3. Considérations logistiques . . . . .	81
4. Impliquer les participant·e-s . . . . .	81
5. Établir l'ordre du jour . . . . .	82
B. CONSEILS DE FACILITATION . . . . .	85
C. BRISER LA GLACE ET DYNAMISER . . . . .	86
D. FOURNITURES + MATÉRIEL . . . . .	87
E. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE SUPPLÉMENTAIRES + MODÈLES . . . . .	88
Feuille de présence . . . . .	88
Formulaire de consentement . . . . .	88
Note logistique. . . . .	88

F. ÉVALUER LA FORMATION + RESTER EN CONTACT . . . . .	89
G. FICHES DE TRAVAIL, ACTIVITÉS ET DOCUMENTS À IMPRIMER . . . . .	91
<b>REMERCIEMENTS</b> . . . . .	105
<b>ANNEXES</b> . . . . .	106
ANNEXE 1 : MOTS-CLÉS + PHRASES . . . . .	106
ANNEXE 2 : ABRÉVIATIONS . . . . .	122
ANNEXE 3 : RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES / LECTURES COMPLÉMENTAIRES . . . . .	123
ANNEXE 4 : MISE À JOUR DU GUIDE RISEUP! . . . . .	134



# SECTION 1: MISE EN ROUTE



Bonjour,

Bienvenue dans le guide RiseUp! du leadership transformationnel des jeunes femmes par la YWCA Mondiale. C'est un plaisir de vous accueillir et nous nous réjouissons de faire ce parcours avec vous.

À la YWCA Mondiale, nous savons que l'investissement dans le développement du leadership des femmes, des jeunes femmes et des filles, entraîne la transformation de l'individu puis de communautés entières (et du monde) pour le mieux. En tant que mouvement mondial qui s'engage et mobilise, la YWCA Mondiale est dédiée au leadership progressiste et communautaire, en particulier à travers des programmes dirigés par et pour les femmes, les jeunes femmes et les filles. Lorsque les femmes, les jeunes femmes et les filles s'élèvent pour devenir des leaders et des actrices du changement, elles deviennent une force influente et favorisent le changement social bien au-delà de leur environnement immédiat.

Les actions pour le leadership de la YWCA Mondiale et son approche sont féministes et progressistes ; basées sur la communauté et intergénérationnelles; concentrées sur les plus marginalisés et sous-représentés ; et responsables pour répondre aux besoins et priorités des femmes, des jeunes femmes et des filles dans toutes leurs diversités.

Bien que le travail de leadership au sein de la YWCA soit aussi ancien que la YWCA elle-même, le programme de leadership pour les jeunes femmes RiseUp! a été créé en 2010 par de jeunes femmes<sup>1</sup> de la région Asie-Pacifique pour les jeunes femmes, dans le but de contribuer à leur autonomisation, afin qu'elles se mobilisent et découvrent leur potentiel de leadership. Lorsque nous parlons de « leadership transformationnel », nous entendons un leadership qui rassemble les **connaissances**, les **compétences** et les **valeurs féministes**, toutes orientées vers le bien commun des communautés.

Ce guide s'appuie sur les connaissances, la créativité et la capacité des jeunes femmes de la YWCA à devenir

des leaders pour un changement social, économique et environnemental positif. Il célèbre les processus par lesquels les jeunes femmes explorent leurs forces, s'éduquent, s'identifient en tant que décisionnaires, et ont la confiance, les connaissances, les informations, les compétences et le soutien pour comprendre et gérer les déséquilibres de pouvoir, défier les injustices, s'assurer que les personnes influentes rendent des comptes et apporter un changement positif dans leur vie. Il adopte également les valeurs fondamentales de RiseUp! pour renforcer son approche participative de formation et de mentorat entre pairs. Il reconnaît que le leadership des jeunes femmes vise activement à perturber les **structures patriarcales** et aide à construire un réseau puissant et solidaire de jeunes femmes leaders d'aujourd'hui et de demain en **décolonisant le leadership**.

#### EN SAVOIR PLUS

Nous en apprendrons davantage sur les concepts de structures patriarcales et de décolonisation dans la **Section 2**!



À travers ce guide, nous espérons créer une magnifique tapisserie militante ensemble, en commençant par les différents fils qui se réunissent pour former des tissus uniques (c'est vous!) et en y intégrant tous les éléments clés d'un leadership transformationnel et féministe. Nous cherchons à passer de l'individu au mouvement, tout comme chaque fil compose le tissu.



1. Jeunes femmes de la YWCA des Îles Salomon avec le soutien du Mouvement des droits des femmes de Fidji.

# COMMENT UTILISER CE GUIDE

Ce guide est conçu pour être convivial et facile à adapter à différents contextes et publics. L'idée derrière l'adaptabilité est que vous serez en mesure de co-crée des éléments du contenu avec des aspects de votre réalité et avec des membres de votre groupe de pairs et de votre communauté afin de mieux répondre aux besoins et à l'orientation de VOTRE contexte spécifique. Bien que ce guide mentionne spécifiquement le programme RiseUp!, il se veut accessible, pertinent et utile pour les filles et les jeunes femmes d'un large éventail d'âges dans le monde entier, indépendamment de leur affiliation à la YWCA Mondiale. Le guide s'adresse à toute personne désireuse d'explorer ce modèle de leadership transformationnel afin d'en poser les bases; il se veut également pertinent et utile pour les jeunes femmes et les jeunes filles en particulier, mais aussi pour les hommes et les garçons, quelle que soit leur appartenance sexuelle, et pour les personnes dans toute leur diversité.

Lorsque nous disons « vous », nous faisons référence à toute personne ou entité : un-e membre d'un groupe de bénévoles, une organisation à but non lucratif, un groupe de recherche étudiant, une entreprise ou un-e leader communautaire. En outre, il est conçu pour être utile aux organisations qui souhaitent soutenir les filles et les jeunes femmes dans leur parcours de leadership. Ce guide tente d'imaginer la diversité complète de « vous » dans l'espoir que vous vous reconnaissiez dans l'ensemble du document et choisissiez des aspects qui vous touchent vraiment.

## COMMENT DOIS-JE PROCÉDER POUR LIRE CE GUIDE ?

Ce guide est divisé en trois sections qui vous aideront à préparer et à faciliter votre formation, en tenant compte des intérêts et des besoins de votre public, ainsi que de leur contexte.

### SECTION 1 : Mise en route

Cette section comprend tout ce que vous devez savoir pour préparer votre esprit et votre cœur à désapprendre, apprendre et réapprendre l'art de devenir un leader transformationnel. L'objectif de cette section est de vous permettre d'aborder la section 2 dans la bonne optique, en reconnaissant que vous regardez probablement ce manuel à partir de plusieurs points de vue différents à tout moment : en tant qu'apprenant-e et en tant que facilitateur-riche. Cette section comprend l'introduction, le mode d'emploi de ce guide et des informations générales pour vous aider à tirer le meilleur parti de ce parcours.

### SECTION 2 : Apprentissage + Leadership

Cette section vous invite à vous pencher sur les concepts clés relatifs au leadership transformateur, aux compétences pratiques pour soutenir le parcours de leadership, aux droits humains et aux questions que les jeunes femmes ont identifiées comme prioritaires. L'objectif de cette section est de vous préparer à acquérir les connaissances et les compétences dont vous aurez besoin en tant que leader transformationnel. Elle est destinée à vous permettre de parcourir et de choisir ce qui résonne avec vous et votre communauté, et vous donnera l'occasion de vous assurer que vous êtes à l'aise avec ces concepts clés. Les thèmes abordés dans cette section ne sont pas exhaustifs. Ils sont plutôt conçus pour présenter et fournir des informations fondamentales et pratiques permettant d'améliorer et de développer le leadership, dans l'espoir que vous en apprendrez davantage en fonction de vos intérêts et de vos priorités. RiseUp! encourage la poursuite de l'apprentissage et de l'exploration de ces sujets (et de tout autre sujet), et l'objectif de cette section est de fournir des informations pour vous aider à y arriver.

## SECTION 3 : Boîte à outils du/de la facilitateur·rice

Cette section vous permet d'utiliser tout ce que vous avez appris dans la section 2 et de le transformer en une formation qui vous convient, à vous et à vos pairs. Cela inclus:

- Des informations sur la préparation d'une formation, y compris:
  - Une mise en contexte de ce guide
  - Comment définir votre public
  - Des considérations logistiques
  - Comment impliquer vos participant·e·s
  - Comment établir l'ordre du jour
- Des conseils pour le/la facilitateur·rice
- Comment briser la glace et dynamiser les discussions
- Des fournitures et du matériel
- Des documents de référence supplémentaires
- Comment évaluer la formation + rester en contact
- Des fiches de travail, des activités et des documents à imprimer

À la fin du document, une annexe complète comprend les éléments suivants:

- Un glossaire + des termes clés
- Des abréviations
- Des ressources et des lectures supplémentaires
- Des informations sur le processus de mise à jour du présent guide

Chaque section est construite comme un complément à la section précédente. Lorsque vous arriverez à la section 3, vous aurez acquis les connaissances dont vous avez besoin en tant que leader pour explorer votre parcours et/ou planifier une formation pour les filles et les jeunes femmes de votre communauté.

Les deux premières sections vous invitent à parcourir le guide en tant qu'« apprenant·e », et sont conçues pour soutenir votre parcours de leadership, que vous prévoyiez de devenir un·e facilitateur·rice / de créer un espace pour une formation / soutenir d'autres personnes dans leur

parcours de leadership. Le guide est adaptable, ce qui vous permet de choisir les sections dont vous avez besoin en fonction de votre contexte et de celui des jeunes femmes avec lesquelles vous travaillez dans votre communauté/ région. Il n'est pas obligatoire de suivre l'intégralité du guide, mais nous le recommandons fortement. Nous faisons référence à l'organisation d'ateliers ou de formations tout au long du document, mais vous pouvez choisir de vous concentrer uniquement sur les sections 1 et 2 en fonction du temps dont vous disposez, de vos connaissances, de votre intérêt, du contexte et de vos projets d'animation d'une formation. La section 3 a pour but de vous aider à planifier, concevoir, mettre en œuvre et évaluer une formation.

## ACCESSIBILITÉ

Ce guide RiseUp! se veut convivial pour les personnes de toutes capacités et identités. Il a été conçu dans une optique d'inclusion. Comme il s'agit d'un document évolutif, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et de vos idées si vous constatez des lacunes ou des problèmes au niveau du contenu. Nous croyons au pouvoir de la co-création et des partenariats pour renforcer la façon dont le processus de formation au leadership est mené. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que ce processus de développement du leadership soit plus inclusif et tienne compte des réalités uniques des personnes de toutes capacités. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des commentaires ou si vous souhaitez devenir partenaire. Contactez la YWCA Mondiale à : [getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

## SIGNALISATION

Au fur et à mesure que vous parcourez le document, vous pouvez remarquer les éléments suivants:

**Terme clé:** Chaque fois que vous verrez un terme pour la première fois, il sera mis en évidence en **rose** et une définition sera fournie dans la section glossaire de l'annexe ou définie sous forme de note autocollante.



### LE POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Chaque fois que vous voyez un encadré rouge, vous êtes invité·e à vous considérer comme un·e facilitateur·rice à ce moment-là et à adopter le «point de vue du/de la facilitateur·rice». Comme une paire de lunettes! Nous supposons que vous parcourez le Guide pour apprendre tous les aspects du leadership transformationnel avant de mettre en place une formation vous-même. Vous pouvez choisir de prendre des notes à l'arrière de ce guide pendant que vous parcourez la Section 2, car cela peut vous aider à vous préparer pour votre formation d'ici à ce que vous arriviez à la Section 3. Ceci est juste pour renforcer vos connaissances.



### EN SAVOIR PLUS

Lorsque vous voyez un encadré vert, nous vous fournissons des informations supplémentaires et/ou vous renvoyons à un autre endroit du document (probablement une annexe) pour vous proposer d'autres ressources si vous souhaitez en savoir plus.



### RAPPELS

Tout texte dans un encadré bleu est un rappel pour vous, à la fois en tant qu'apprenant·e/participant·e et en tant que facilitateur·rice.



### PRENDRE SOIN DE SOI / BILAN DE SANTÉ MENTALE

Lorsque vous voyez un encadré jaune, nous vous invitons à faire le point avec vous-même, surtout après un contenu important. Comment vous sentez-vous dans votre corps? Réagissez-vous fortement au contenu? Est-ce que vous bénéficieriez de prendre un moment pour réfléchir, obtenir du soutien ou discuter d'un aspect de ce que vous apprenez avec quelqu'un? L'encadré jaune permet de reprendre son souffle.

## FORMATAGE

Au fur et à mesure que vous avancez dans le document, différents éléments d'information apparaîtront dans ces différents formats:

La section 2 s'articule autour des trois «fils» du leadership transformationnel:

### LE PREMIER FIL EST LA CONNAISSANCE

Il est possible de devenir un·e expert·e technique sans pour autant devenir leader transformationnel. Comprendre des concepts et des problèmes clés, tels que les droits humains, la santé mentale, le changement climatique, etc., aidera à façonner votre vision du monde en tant que leader transformationnel et démontrera comment tant de problèmes auxquels les filles et les femmes sont confrontées sont interconnectés.

### LE DEUXIÈME FIL CONCERNE LES COMPÉTENCES

De même, il est possible d'être un·e praticien·ne expert·e sans pour autant devenir leader transformationnel. Ces compétences vous permettront de mettre en pratique les connaissances acquises et d'avoir un impact sur votre communauté et au-delà.

### LE TROISIÈME FIL EST CELUI DES VALEURS FÉMINISTES

C'est ici que vous utilisez les connaissances et les compétences que vous avez acquises et les appliquez avec équité, intersectionnalité et sécurité. L'approche que vous adoptez pour partager vos compétences et vos connaissances avec votre communauté et le monde est ce qui la rend véritablement transformatrice, et un système de valeurs féministes vous soutiendra dans cette démarche.

La section 3 est remplie d'outils et de modèles, dont certains peuvent être imprimés. Il est probable que vous deviez télécharger des pages séparées de ce PDF, et il y a une chance que les informations que vous avez tapées ne s'impriment pas entièrement dans chaque section. Malheureusement, il s'agit d'une limitation du fichier numérique que nous ne pouvons pas contrôler. Nous vous recommandons de tester une page au préalable avant d'imprimer de nombreuses pages. Nous vous invitons à utiliser les outils et les modèles comme inspiration et à faire les ajustements nécessaires!

Si vous lisez une version imprimée de ce document, veuillez noter qu'il a été rédigé et conçu pour être consulté en ligne. Toutes les ressources sont reliées par

des hyperliens dans la version en ligne. Si vous avez la possibilité d'accéder à ce document en ligne, nous vous recommandons vivement de le faire afin d'en tirer le meilleur parti. Le texte sera toujours utile en version imprimée, mais vous pourrez voyager à travers de riches ressources si vous êtes en mesure d'accéder à internet pendant la lecture. Le guide est disponible en ligne à l'adresse suivante [www.worldywca.org/riseup](http://www.worldywca.org/riseup)

## TRADUCTION

Alors que vous parcourez ce guide et que vous prévoyez de l'utiliser dans vos espaces uniques, quels sont les éléments à garder à l'esprit pour qu'il soit le plus adapté possible à votre contexte?

Avoir ce contenu dans votre langue locale est l'une des nombreuses mesures clés que vous pouvez prendre pour garantir que les matériaux sont disponibles pour les filles et les jeunes femmes de votre communauté. Il est essentiel de veiller à ce que le contenu original reste intact lors du processus de traduction. De plus, il est important de se souvenir d'utiliser des termes sensibles au genre dans chaque langue et de s'assurer que les droits d'auteur restent la propriété de la YWCA Mondiale. Nous avons conscience que certains contenus de cette boîte à outils sont très sensibles ou peuvent être illégaux dans votre pays. Nous vous recommandons d'effacer ou de barrer les sections en noir avant de l'envoyer pour impression ou traduction. Pour obtenir de l'aide avec la traduction, contactez: [getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

## RÉSULTATS ATTENDUS

Bien que ce guide soit une feuille de route que vous - apprenant-e et facilitateur-riche - pouvez utiliser et adapter à votre contexte local et à votre travail avec des groupes de femmes, de jeunes femmes et de filles, ainsi qu'avec des communautés plus larges, le résultat dépend principalement de vous. *Que voulez-vous en retirer?* À la fin

de cette formation, vous (et les jeunes femmes comme vous qui peuvent participer à une formation avec vous ou facilitée par vous) serez en mesure de:

1. Développer une **compréhension plus profonde des droits de l'homme**, de l'approche basée sur les droits de l'homme et de son importance pour vous en général, mais aussi dans votre parcours de leadership transformationnel.
2. Apprendre à **identifier les défis et les opportunités** pour continuer à construire et à renforcer votre parcours de leadership transformationnel.
3. Approfondir votre compréhension des **problèmes prioritaires** affectant les femmes, les jeunes femmes et les filles dans le monde, en vous exposant à des ressources et à des possibilités d'explorer les besoins spécifiques de votre communauté.
4. Développer une **diversité de compétences** pour défendre vos questions prioritaires, en fonction de vos intérêts et des besoins de vos communautés.
5. Posséder des compétences pour améliorer votre **estime de soi et votre confiance**.
6. Développer la capacité à **influencer la politique** et à défendre ses droits et ceux des autres au sein de sa communauté.
7. Être en mesure de créer, de faciliter et de pratiquer des **espaces sûrs** et de renforcer votre rôle dans le soutien à l'apprentissage, au partage et à la mobilisation en tant que réseau.
8. Renforcer les **connexions avec les pairs et le soutien** de ces derniers.



# CONTEXTE

## POURQUOI LE GUIDE RISEUP! A-T-IL EU BESOIN D'UNE MISE À JOUR ?

Dans un monde en constante évolution, il est important que les outils et ressources conçus pour soutenir et renforcer le parcours de leadership transformationnel des jeunes femmes soient adaptables, évolutifs et pertinents par rapport à leurs réalités, contextes et besoins.

Le [programme précédent](#) a été publié en 2017. Depuis lors, **le monde a connu une pandémie mondiale qui a eu un impact disproportionné sur la vie des populations les plus marginalisées, y compris les jeunes femmes.**

La pandémie de la COVID-19 n'a pas seulement affecté nos façons de travailler, d'interagir et de collaborer, mais il a également mis en lumière la fragilité des progrès réalisés et les lacunes persistantes dans les questions qui préoccupent les jeunes femmes, telles que la violence contre les femmes et les filles, la santé et les droits sexuels et génésiques, la justice climatique et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elle a également modifié la façon dont les activités de plaidoyer et de développement des capacités sont menées, en transférant une part encore plus importante du travail en ligne. Les engagements virtuels ont permis à une diversité militant·e-s de participer à des espaces et des conversations qui ne leurs étaient pas accessibles par le passé. Toutefois, cela a renforcé la nécessité de créer des espaces numériques sûrs et de nouveaux outils pour soutenir cet engagement en ligne et hors ligne, afin de garantir que les espaces numériques deviennent un outil d'autonomisation.

La COVID-19 a renforcé le rôle des jeunes et du leadership transformationnel dans la résolution de problèmes complexes au sein des communautés, grâce à l'innovation et aux ressources disponibles. On estime que 1,2 milliard de jeunes ont été touchés par les mesures de riposte à la pandémie de la COVID-19.<sup>2</sup> Pourtant, les jeunes du monde entier se sont placés en première ligne de la réponse aux impacts négatifs de la

COVID-19 afin de mieux reconstruire après la pandémie, garantissant que les jeunes sont au cœur de tous les processus décisionnels maintenant et dans un monde post-COVID. Un investissement durable est essentiel,<sup>3</sup> avec une attention particulière aux solutions locales, aux programmations adaptatives, aux approches numériques flexibles et holistiques, ainsi qu'au mentorat et au soutien entre pairs.<sup>4</sup>

Même avant l'épidémie de la COVID-19, la YWCA Mondiale s'était engagée à développer le leadership et le pouvoir collectif des femmes, des jeunes femmes et des filles dans le monde entier, comme le montre l'**Objectif 2035**:

*D'ici 2035, 100 millions de jeunes femmes et de filles transformeront les structures de pouvoir pour créer la justice, l'égalité des sexes et un monde sans violence ni guerre ; elles dirigeront un mouvement YWCA durable, ouvert à toutes et tous.*

Nous pensons qu'il est utile de revoir les outils en fonction des besoins des jeunes femmes afin qu'ils restent efficaces et adaptés à leurs nouvelles réalités. Nos efforts pour réviser et mettre à jour ce guide sont intégrés dans la méthodologie de consultation féministe afin d'assurer la co-création à tous les niveaux. Il était tout aussi important de veiller à ce que le langage et la terminologie utilisés dans cet outil soient conviviaux et tiennent compte de toutes les identités et de toutes les capacités. Nous évitons d'utiliser un jargon et des concepts trop techniques; nous vous encourageons à donner la priorité à la diversité et à l'inclusion et à les célébrer; nous reconnaissons les problèmes qui affectent les personnes **non-conformes au genre**, et nous incluons une section sur **l'intersectionnalité** en tant que principe et outil clé pour utiliser, adapter et contextualiser ce guide. Comme il s'agit d'un document évolutif, si vous constatez des lacunes, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et de vos idées à : [getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

2. « Big 6 » des organisations de jeunesse. « Young People Championing Post-Pandemic Futures », Décembre 2020 [globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf)

3. La Mobilisation mondiale de la jeunesse (MMJ) est un mouvement de jeunes qui agissent pour améliorer leur vie et leur communauté aujourd'hui et dans un monde post-COVID-19. Soutenue par les « Big 6 » - les plus grandes organisations mondiales de jeunesse - et par l'Organisation mondiale de la santé et la Fondation des Nations Unies, la MMJ vise à exploiter cet élan pour répondre aux impacts négatifs de la pandémie sur les jeunes et les aider à mieux se reconstruire. En savoir plus sur la MMJ <https://globalyouthmobilization.org/page-a-propos/?lang=fr>

4. La Mobilisation Mondiale de la Jeunesse (MMJ). Rapport intérimaire, février 2022 [globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf).

# OBJECTIF 2035: THÉORIE DU CHANGEMENT

La YWCA mondiale est un mouvement qui connecte et mobilise les filles, les jeunes femmes et les femmes du monde entier pour améliorer leur vie et le monde entier. L'objectif 2035 est l'objectif collectif du mouvement et un engagement pour l'avenir. Il indique l'impact que la YWCA s'efforcera de réaliser d'ici 2035.

## BUT DE LA YWCA MONDIALE

L'objectif de la YWCA Mondiale est de développer le leadership et le pouvoir collectif des femmes et des jeunes filles du monde entier, et ce, afin de garantir la justice, la paix, la santé, la dignité humaine, la liberté et un environnement durable pour tous les peuples.

## VISION DE LA YWCA MONDIALE

La vision de la YWCA Mondiale est celle d'un monde pleinement inclusif où la justice, la paix, la santé, la dignité humaine, la liberté et la préservation de l'environnement seraient promues durablement grâce au leadership des femmes. La YWCA reconnaît l'égalité de tous les êtres humains. A cette fin, la YWCA Mondiale plaide et s'engage en faveur du bénévolat, de l'affiliation, de la diversité, de la tolérance, du respect mutuel, de l'intégrité et de l'exercice de la responsabilité en toute transparence. La force et l'esprit solidaire de la YWCA Mondiale sont inspirés par la confiance en ses dirigeantes - passées et présentes - dont le service pour l'humanité ne cesse de faire progresser l'objectif poursuivi par la YWCA Mondiale.



## OBJECTIF 2035



D'ici 2035, 100 millions de jeunes filles et femmes transforment les structures de pouvoir pour créer la justice, l'égalité des sexes et un monde sans violence et sans guerre; menant un mouvement YWCA durable et ouvert à toutes les femmes.

## CROYANCES FONDAMENTALES DE L'OBJECTIF 2035



Les structures de pouvoir empêchent les jeunes femmes et les filles de connaître et de faire valoir leurs droits humains et de réaliser leur plein potentiel.



L'engagement et la mobilisation des jeunes femmes et des filles sont un catalyseur de changement pour le bien.



Lorsque les jeunes femmes et les filles, dans toute leur diversité, agissent en tant que leaders chez elles, dans leurs communautés et leurs nations, elles transforment les structures de pouvoir formelles et informelles.



Les jeunes femmes et les filles doivent faire preuve de leadership pour créer un monde de paix, de justice, de santé, de liberté et de protection de l'environnement.



Un engagement en faveur de la foi, de la justice sociale et des droits humains anime le mouvement divers et inclusif de la YWCA.

## FOCUS SUR L'OBJECTIF 2035



**Jeunes femmes et filles engagées et leurs alliés**



**Organisations, dirigeants et mouvements de la YWCA**



**Organisations et leaders partenaires stratégiques contribuant à l'objectif 2035**

## MÉTHODES POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF 2035



Un engagement qui conduit le changement en connectant, en mobilisant et en consultant les leaders sur le terrain à l'intérieur et à l'extérieur de la YWCA.



Un leadership fondé sur les droits humains, féministe, et fondé sur la foi et la justice sociale, enraciné dans des communautés du monde entier, informé des réalités locales, communautaires, nationales et régionales.



Un investissement chargé en sens dans le leadership des jeunes femmes.



Collaboration stratégique entre les YWCA du monde entier et leurs alliés individuels et organisationnels afin d'influencer efficacement le programme mondial des droits humains.



Un plaidoyer inspirant, orienté vers l'action et fondé sur des preuves pour transformer les structures de pouvoir.

## QUEL A ÉTÉ LE PROCESSUS DE MISE À JOUR DE CE GUIDE ?

En 2021, la YWCA Mondiale a engagé le [Torchlight Collective](#) pour entreprendre la mission excitante de mettre à jour le guide RiseUp! du leadership transformationnel des jeunes femmes par la YWCA Mondiale.

Pour ce faire, l'équipe de consultant·es a entrepris un parcours (**Diagramme 1**) afin de produire ce nouveau guide dans lequel les femmes, les jeunes femmes et les filles ont joué un rôle central à chaque étape du processus.

Le point de départ a été l'examen des différentes ressources disponibles - y compris la version précédente du guide RiseUp! - pour mieux comprendre l'approche et les principes directeurs de la YWCA en matière de leadership. Ensuite, à travers un processus de consultation féministe, l'équipe a approfondi la signification du leadership, les exemples de réussite et les obstacles au leadership des jeunes femmes afin de mettre à jour ce guide, qui comprend les questions clés identifiées par les jeunes femmes qui ont participé à la consultation. Cette version renouvelée et améliorée du guide RiseUp! est le résultat de ce processus de co-création et de ce parcours collaboratif, qui s'appuie sur des principes et des pratiques d'inclusion, de diversité et de féminisme.

### EN SAVOIR PLUS

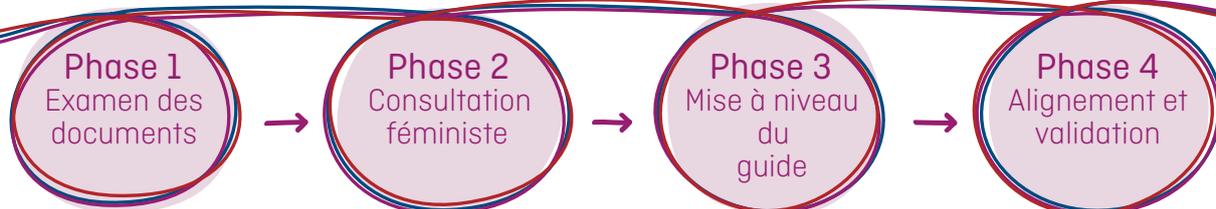
En annexe 4, vous trouverez de plus amples informations sur chaque étape du processus qui correspond à la [Méthodologie de consultation féministe de la YWCA Mondiale](#).



## À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Ce guide s'adresse à ceux et celles qui souhaitent investir dans le pouvoir des jeunes femmes. Cela inclut les jeunes femmes qui souhaitent développer leurs compétences en leadership transformationnel, en particulier celles qui travaillent dans leurs communautés, qui sont les plus marginalisées, défavorisées et souvent sous-représentées ; les jeunes femmes et les femmes qui forment et construisent un groupe de jeunes leaders, ainsi que les organisations travaillant avec les jeunes femmes et les filles pour soutenir leur parcours de leadership transformationnel.

### Diagramme 1. Mise à jour du guide RiseUp! pour le leadership transformationnel des jeunes femmes



Révision de la précédente édition du guide RiseUp! Pour le leadership transformationnel des jeunes femmes.

Examen des documents supplémentaires sur l'approche de leadership et les principes directeurs de la YWCA.

En utilisant la méthodologie de consultation féministe de la YWCA Mondiale, l'équipe de consultation s'est plongée dans l'expérience des participant·es en matière de formation au leadership; la signification du leadership et le rôle des jeunes femmes leaders; les obstacles et les success stories.

Contenu et structure améliorés du programme selon les enjeux et défis soulevés lors de la phase de consultation.

En collaboration avec l'équipe de la YWCA, le manuel mis à jour a été finalisé afin de s'assurer que son contenu s'adresse à la diversité des jeunes femmes leaders qui l'utiliseront.

## COMMENT LA PANDÉMIE DE COVID-19 A-T-ELLE AFFECTÉ LES JEUNES FEMMES ?

La COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les jeunes du monde entier. Les fermetures d'écoles ont touché, selon les estimations, 87 % de la population étudiante mondiale,<sup>5</sup> tandis que le chômage des jeunes et l'insécurité de l'emploi ont augmenté. Les confinements ont conduit à l'isolement, affectant la santé mentale des jeunes et les mettant à plus haut risque de subir des violences basées sur le genre et interpersonnelles, ainsi que le cyberharcèlement à force de passer plus de temps en ligne.<sup>6</sup>

La pandémie a aggravé les inégalités existantes. Les jeunes femmes et les filles, en particulier celles qui vivent dans des contextes de pauvreté et de marginalisation ou dans des communautés rurales et isolées, étaient plus susceptibles d'être retirées de l'école pour compenser l'augmentation des soins et du travail domestique à la maison,<sup>7</sup> ainsi que les charges économiques pesant sur leurs familles en raison de la perte d'emplois et de la réduction des revenus.<sup>8</sup>

L'apprentissage à distance a mis en évidence la **fracture numérique** ou les obstacles auxquels les femmes, les jeunes femmes et les filles sont confrontées pour accéder à la technologie numérique et à une connectivité internet adéquate. Cela s'ajoute à un contexte déjà difficile qui met en péril leur droit d'accéder à une éducation de qualité.

Les jeunes femmes et les filles ont moins d'autonomie et de pouvoir de décision que les garçons et les jeunes hommes. En période d'incertitude économique, elles ont moins de chances de voir leurs besoins satisfaits.<sup>9</sup> Les

5. UNESCO. Éducation : de la fermeture des écoles en raison de la pandémie de COVID-19 à la reprise <https://www.unesco.org/fr/covid-19/education-response>

6. Big 6 Youth Organisations, op.cit. p. 2.

7. ONU Femmes. How COVID-19 Impacts Women and Girls. Disponible à l'adresse [interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/fr/index.html](https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/fr/index.html).

8. Plan International (2021). HALTING LIVES 2 In their Own Voice: Girls and Young Women on the Impact of COVID-19. Disponible à l'adresse [plan-international.org/publications/halting-lives-2](https://plan-international.org/publications/halting-lives-2).

9. Big 6 Youth Organisations, op.cit. p. 6.

### Permettre aux jeunes de briser les tabous menstruels en pleine crise du COVID-19 - Népal

La jeune leader Roni Shakya a formé des jeunes femmes et des jeunes filles au Népal afin d'offrir aux jeunes des espaces sûrs pour discuter de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la santé menstruelle. En partenariat avec les autorités locales, l'équipe a également offert aux jeunes dans le besoin des serviettes hygiéniques faites maison, des désinfectants pour les mains, des masques et du savon pour promouvoir des pratiques de santé et de sécurité contre la COVID-19.

Global Youth Mobilization  
« Powering change: young people leading the COVID-19 response and recovery Interim Report » (février 2022) <https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf>.

recherches menées par l'ONU Femmes indiquent que la violence sexiste à l'encontre des femmes, des jeunes femmes et des filles a augmenté depuis le début de la pandémie, révélant des liens entre la violence, l'insécurité alimentaire et la santé mentale.<sup>10</sup> Dans certains pays, il a été constaté que l'insécurité alimentaire des ménages exposait les femmes, les jeunes femmes et les filles à un risque plus élevé de violence sexiste et d'exploitation par le travail.

Les jeunes femmes ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie. Malgré cela, les jeunes femmes n'ont pas été incluses dans la conception et la mise en œuvre des stratégies de réponse à la COVID-19. Pourtant, les jeunes femmes ont fait preuve d'un grand leadership dans le soutien aux communautés, en particulier dans les réponses de première ligne dans les secteurs critiques de la santé et de l'éducation, qui sont majoritairement dirigés par des femmes et des jeunes femmes.

Il est fondamental d'investir dans le **leadership transformationnel** des jeunes femmes et des filles, en

10. ONU Femmes (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. Disponible à l'adresse [data.unwomen.org/publications/vaw-rga](https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga).

particulier celles issues de communautés marginalisées, mal desservies et sous-représentées, afin de garantir que les jeunes femmes soient incluses dans la prise de décision à tous les niveaux et qu'elles participent de manière significative à la mise en œuvre de stratégies, de politiques et de programmes visant à répondre à cette crise et à d'autres crises sociales, économiques et écologiques. En soutenant les organisations et les mouvements de défense des droits des jeunes femmes, nous contribuons à transférer le pouvoir aux communautés, à promouvoir l'équité et la justice et à construire des espaces sûrs et résilients où les femmes, les jeunes femmes et les filles peuvent s'épanouir et exercer pleinement leurs droits.

## POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE CRÉER DES ESPACES SÛRS ?

Être « en sécurité » signifie jouir de vos droits, libre de toute discrimination. La création d'un **espace sûr** consiste à créer un espace de discussion, physique ou virtuel, où chacun-e peut participer pleinement, partager ses expériences et ses défis, accéder à l'information, développer une plus grande conscience et renforcer ses capacités. La création d'un espace sûr permet aux jeunes femmes et aux jeunes filles de se faire des amis, de créer des réseaux et de travailler ensemble.

L'histoire de la YWCA est celle de la création d'espaces sûrs pour les femmes, les jeunes femmes et les jeunes filles. Il s'agit du concept fondamental qui a présidé à la création du mouvement en 1855. Depuis lors, la YWCA Mondiale a défini huit éléments déterminants et des normes de bonnes pratiques pour créer des espaces sûrs. Ces normes s'appuient sur l'histoire, l'expérience, l'évolution des technologies ainsi que sur les différents contextes sociaux, économiques et politiques des jeunes femmes dans le monde. Ces normes sont personnalisables et peuvent être adaptées et contextualisées en fonction des besoins des différentes communautés.

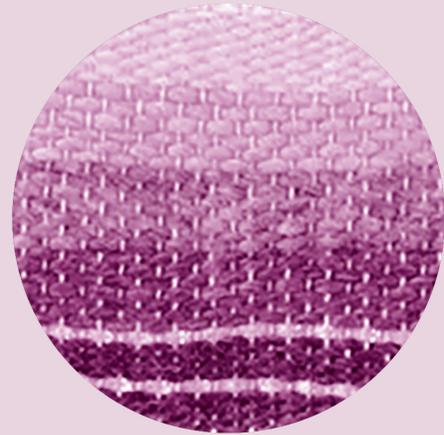
Les dix éléments définissant un espace sûr et les normes de meilleures pratiques au sein de la YWCA Mondiale sont les suivants:

1. Accessibilité
2. Sécurité et vie privée
3. Leadership et participation
4. Informations précises et fiables
5. Confiance et communauté
6. Inclusion
7. Approches holistiques
8. Coopération **intergénérationnelle**
9. Dignité et respect
10. Partenariat et responsabilité

Vous pouvez en apprendre plus sur comment créer des espaces sûrs dans la section « Développement de compétences », ou vous référer au [Guide des espaces sûrs de la YWCA](#) et au [Espaces sûrs virtuels de la YWCA](#).



# SECTION 2: LEADERSHIP + APPRENTISSAGE



Il est probable que vous lisiez ce guide parce que vous croyez qu'un monde meilleur est possible, en particulier pour les femmes, les jeunes femmes et les filles. Vous pouvez voir l'injustice continue qui se déroule autour de vous, certaines situations sont même devenues pires ces dernières années (violence, inégalité, pauvreté, dégradation climatique). Vous la vivez dans votre communauté, dans votre pays, dans votre région, et partout dans le monde, et vous voulez agir à ce sujet. Partout dans le monde, de nombreuses personnes - **comme vous** - se lèvent courageusement pour dire «Assez d'injustice», mais dire «assez» n'est pas suffisant. En ces temps difficiles, chaque personne a un rôle à jouer pour transformer les efforts collectifs en action. Et cela nécessite le leadership des jeunes, particulièrement des jeunes femmes, pour montrer la voie.

Les femmes, les jeunes femmes, les filles et les personnes **non binaires** sont confronté·e·s à une oppression systémique depuis des siècles. Trop souvent, d'autres formes de discrimination comme le racisme, le capacitisme, le classisme, etc. exacerbent l'inégalité entre les genres. Nous voyons ces impacts dans tous les domaines, de l'éducation à l'aide en cas de catastrophe

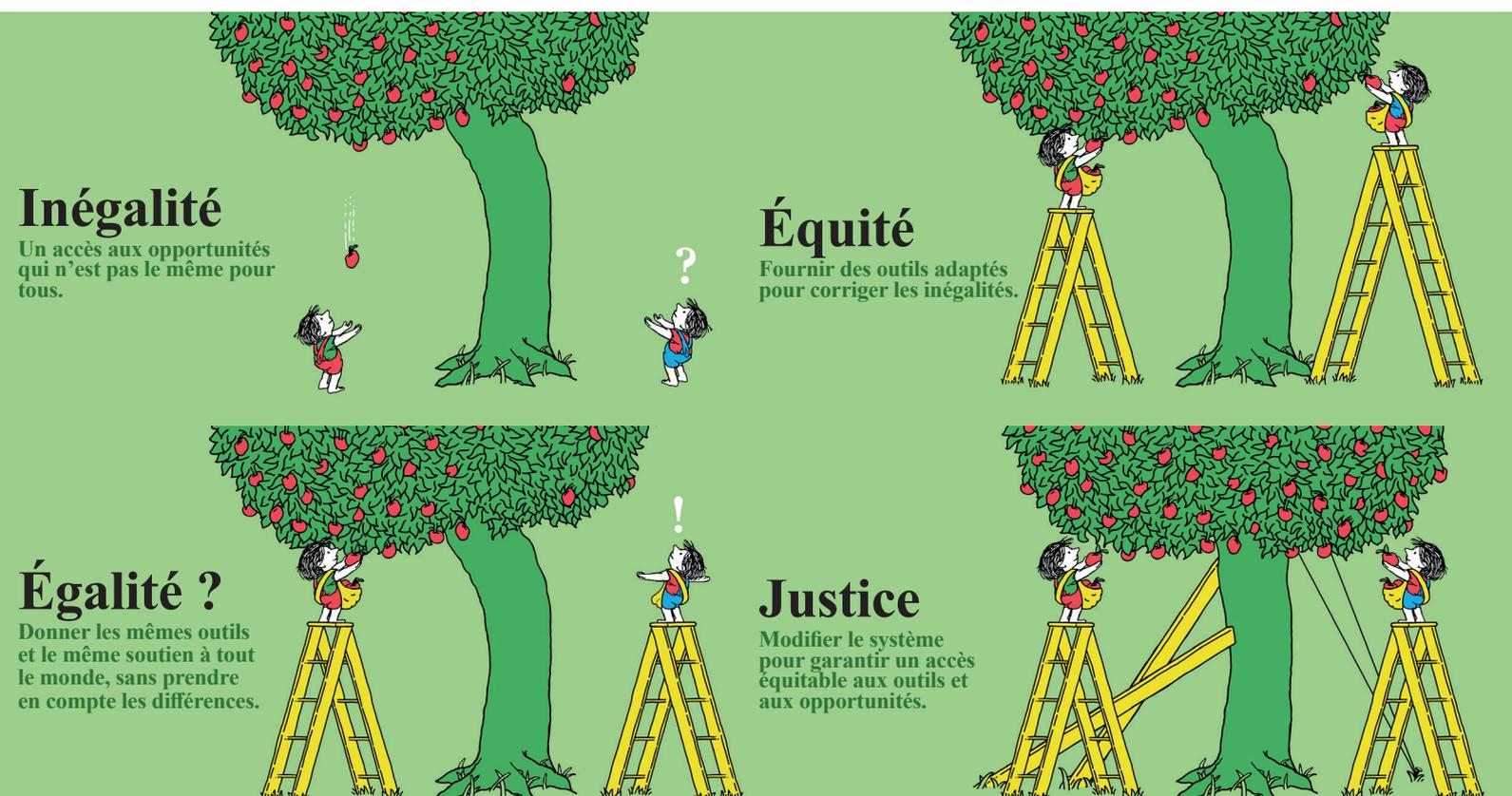
et de la santé au changement climatique.<sup>11</sup> Cependant, c'est le leadership même de celles et ceux qui sont le plus touché·e·s par l'inégalité, l'injustice et l'oppression qui a apporté le plus de changements transformationnels.

Mais qu'est-ce qu'un·e leader? Que faut-il pour être un·e leader?

Nous sommes toutes et tous des leaders à divers égards, et ce guide est conçu pour vous soutenir dans votre parcours du leadership transformationnel. En explorant le leadership transformationnel, vous pourrez déterminer l'impact que vous pouvez avoir en soutien à l'équité, comment vous pouvez contribuer aux mouvements mondiaux **anti-racisme**<sup>12</sup>, **anti-oppression**<sup>13</sup>, et aux efforts de **décolonisation**, et ce que cela signifiera pour les filles, les jeunes femmes et les femmes partout dans le monde.

Cette section a pour but de vous fournir, ainsi qu'aux autres jeunes femmes avec lesquelles vous travaillez,

11. [www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf](http://www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf)
12. [simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racisme](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racisme).
13. [simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome)



les connaissances, les compétences, les ressources et le système de valeurs féministes dont vous aurez besoin tout au long de votre parcours de leadership. Dans les sections suivantes, vous aurez l'occasion de développer des compétences clés que vous pouvez ajouter à votre boîte à outils pour créer un changement significatif et explorer des questions clés qui vous préoccupent ou vous passionnent. Commençons par le commencement. Adopter une approche basée sur les droits de l'homme pour une question qui vous tient à cœur constitue l'un des nombreux moyens d'obtenir justice, et nous allons l'explorer ensemble ici. Il n'est pas nécessaire de devenir avocat·e spécialisé·e dans les droits humains pour changer les choses ! Une compréhension de base des droits humains vous aidera dans vos activités de militantisme, de plaidoyer et de recherche de la justice.

### EN SAVOIR PLUS : Décoloniser le leadership

Que signifie « décoloniser » le leadership ? Consultez ce podcast (en anglais) pour en savoir plus sur : (1) ce que signifie décoloniser ; (2) l'impact global de la colonisation sur les communautés indigènes ; et (3) comment appliquer les approches décolonisatrices à votre pratique du leadership.

[www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership](http://www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership)

*Commençons par le leadership transformationnel.*



# A. LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

## L'APPROCHE DE LA YWCA EN MATIÈRE DE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL DES JEUNES FEMMES

Les jeunes femmes ont le pouvoir de collaborer avec d'autres personnes, de les inspirer, de co-créeer avec elles et d'inspirer un changement créatif avec d'autres personnes pour créer un changement positif en soi, dans les familles, les communautés et les organisations.<sup>14</sup>

Il existe une série de valeurs qui sont essentielles pour que les jeunes femmes développent des compétences de leadership, prennent conscience de leurs forces et reconnaissent leurs droits et leurs possibilités d'action. Le processus d'apprentissage et les expériences qu'une jeune femme traverse lorsqu'elle reconnaît et défend ses droits humains, tout en renforçant le mouvement dans son pays et au-delà, requièrent un leadership :

- **Féministe et progressiste** : Le féminisme en tant qu'idéologie et outil stratégique pour analyser les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes dans la société. Le mouvement a également contribué à l'élaboration de stratégies de changement social qui placent la transformation de ces relations de pouvoir au cœur de tous les processus de changement social. Ce n'est pas un concept unique. Il existe un spectre de féminisme façonné par les expériences vécues, les identités et les communautés de féministes du monde entier. Les interventions féministes de changement sont souvent considérées à travers une « lentille de genre », c'est-à-dire en se demandant si l'égalité des sexes et les droits des femmes sont consciemment pris en compte et promus par le processus de changement.<sup>15</sup>
- **Communautaire** : Comme nous l'avons mentionné précédemment, ce guide et le programme RiseUp!

sont ancrés dans les réalités locales des jeunes femmes. Le leadership transformationnel repose sur la compréhension qu'il est nécessaire de s'attaquer aux causes profondes et aux facteurs sous-jacents qui engendrent les inégalités, le manque de pouvoir et l'absence de jouissance des droits humains des jeunes femmes au niveau des communautés et des bases locales.

- **Intergénérationnel** : Décrit les relations entre les générations et d'une génération à l'autre. Une approche intergénérationnelle est basée sur le respect de l'expérience vécue de chaque individu, indépendamment de son âge, et de ce que nous pouvons apprendre sur lui.<sup>16</sup> Le partage du leadership est souvent intergénérationnel. En travaillant ensemble, les femmes de tous âges peuvent s'aider mutuellement à grandir, maximiser leurs forces et réaliser leur potentiel en tant qu'actrices de changement.
- **Résilient et réactif** : Les leaders résilients sont capables de s'adapter et de se remettre de l'adversité, du traumatisme, de la tragédie et des menaces. La résilience n'est pas une qualité innée, mais quelque chose qui s'apprend et se renforce grâce au soin de soi, au développement de réseaux et à la collaboration. La résilience peut également contribuer à soutenir un leadership réactif en se concentrant sur les jeunes femmes au sein de leurs communautés, organisations, familles, etc. pour faire avancer le changement.
- **Durable** : Pour que le leadership transformationnel soit durable, des investissements à long terme au niveau personnel et institutionnel sont nécessaires. Le leadership est un parcours continu qui a un début, mais pas de fin définie. Des solutions durables sont atteintes lorsque les jeunes femmes sont incluses dans la prise de décision et que leurs revendications en matière de droits de l'homme se reflètent dans l'amélioration des services, les actions judiciaires et les politiques équitables.

14. YWCA Mondiale. *Aspiring Leaders Inspiring Change*. [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

15. Glossaire et définitions du mouvement de la YWCA Mondiale [https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.VF\\_World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-FR-1.pdf](https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.VF_World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-FR-1.pdf)

16. *Idem*.



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Après avoir lu la section ci-dessus, vous voudrez peut-être explorer les différents types de leadership avec votre groupe lors d'une session de formation. Mais avant cela, prenez quelques minutes pour réfléchir aux types de leadership que vous avez vus à l'œuvre dans votre propre vie. Quel est un exemple de leadership que vous avez trouvé efficace, équitable et impactant ? Inversement, pouvez-vous penser à quelqu'un occupant un poste de leadership qui n'est pas transformationnel ou qui ne correspond pas à ces valeurs ?

### HISTOIRES DE LEADERSHIP DE JEUNES FEMMES (NANAKO TOJO, 25 ANS, JAPON)

Nanako avait obtenu son diplôme et cherchait des opportunités de bénévolat sur internet lorsqu'elle est tombée sur la YWCA et s'est immédiatement sentie motivée pour la rejoindre.

Nanako est passionnée par son travail avec les étudiant·e-s du Japon. Elle organise des formations et des ateliers sur le leadership à l'intention des élèves. Elle croit qu'il est important de mobiliser et de soutenir les valeurs du leadership dès le plus jeune âge, afin que les jeunes filles puissent revendiquer leur place légitime dans la société.

Nanako est à l'écoute des besoins des jeunes et est motivée par les preuves et les réalités de la communauté. Elle engage les élèves de l'école dans des conversations sur le potentiel de plaider sur les plateformes numériques et le rôle des médias traditionnels pour influencer la pensée consciente. Elle aborde les défis de la frustration au travail chez les jeunes femmes actives, ainsi que les niveaux élevés de stress chez les étudiants universitaires.

Avant la pandémie, elle se rendait dans les établissements scolaires pour communiquer directement avec les élèves. Elle anime désormais des sessions de sensibilisation et des ateliers de formation pour eux en ligne. Pour créer de la camaraderie entre les jeunes femmes actives et les étudiantes, elle organise souvent des activités récréatives en groupe où elles partagent leur musique, leurs livres et leurs films préférés. Et Nanako profite de l'occasion pour les analyser avec une perspective de genre.

Avec son approche de leadership axée sur la communauté, Nanako encourage une atmosphère d'échange mutuel et d'apprentissage partagé. Malgré le fait que la santé sexuelle et reproductive et les droits y afférents soient largement passés sous silence au Japon, Nanako a réussi à convaincre de jeunes femmes et filles de lui parler des changements dans leur corps et de leurs besoins.

Bien que cela puisse sembler que le monde progresse, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour l'égalité des droits. À la maison, les jeunes femmes ne trouvent pas l'espace sûr pour aborder des questions sur leur corps avec leur famille. Au travail, la culture est principalement sexiste. Dans les ménages mariés, les femmes sont principalement considérées comme des femmes au foyer et des gardiennes des enfants. Mais ces mêmes femmes remarquent un changement dans leurs propres perspectives. En mettant l'accent sur le développement des compétences, la confiance et l'échange de connaissances, Nanako a réussi à encourager une augmentation soutenue de la participation des jeunes femmes et des filles. Cela a conduit à la création d'un groupe de jeunes femmes ambitieuses qui sont prêtes à voir grand et poursuivre leurs rêves. L'objectif suivant de Nanako est de faire entrer davantage de femmes dans des postes de prise de décision au Japon.

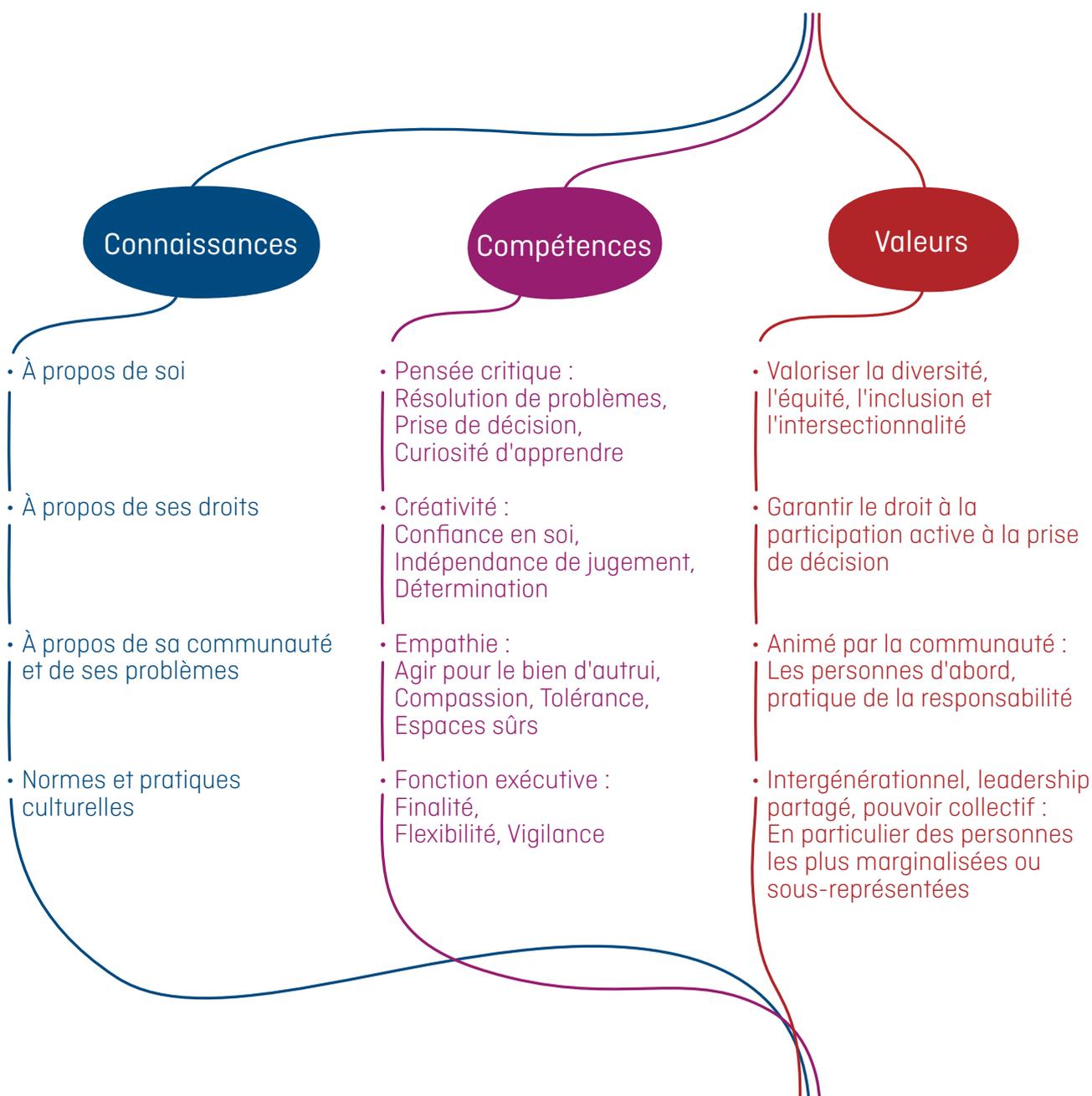
## QU'EST-CE QUI REND CE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL ?

La YWCA reconnaît toutes les jeunes femmes comme des leaders possédant une diversité des qualités nécessaires au leadership. L'objectif de RiseUp! et de son parcours de leadership est de faire en sorte que toutes les jeunes femmes se sentent prêtes à exprimer leurs opinions et à agir sur les questions qui sont importantes dans leur vie et dans celle de leur entourage, tout en se sentant soutenues et en sécurité. Il s'agit également pour elles de trouver, prendre, maintenir et donner de l'espace à d'autres jeunes femmes leaders.

Le leadership transformationnel est un parcours qui vise à apporter un changement transformateur qui modifie

les structures de pouvoir et qui est durable. Il s'agit de créer une dynamique pour remettre en question les normes ancestrales qui entravent les progrès des jeunes femmes, des femmes et des filles, et de permettre des changements dans les structures et les relations de pouvoir. Lorsque ce changement est dirigé par de jeunes femmes, il devient un processus de transformation de genre qui donne la priorité aux questions de genre et les place au centre des préoccupations.

Dotées des connaissances, compétences et valeurs appropriées pour un leadership transformationnel, les jeunes femmes peuvent entreprendre le parcours pour réaliser un changement transformateur. La matrice ci-dessous définit certaines des connaissances, compétences et valeurs clés que RiseUp! envisage pour ses jeunes femmes leaders :





### **N'OUBLIEZ PAS : Le leadership est un processus continu**

Cela signifie que des jeunes femmes viendront à cette formation à différents stades de leur parcours... et vous aussi! Les éléments suivants du Parcours du leadership transformationnel sont interconnectés et se renforcent mutuellement. Cette approche n'est ni prescriptive ni linéaire, et ne doit pas être présentée comme un modèle « universel ».

Des compétences et attitudes de leadership qui se cultivent au fil du temps. Un·e bon·ne leader est celui ou celle qui encourage les autres et cherche continuellement à les rendre meilleurs. Celui ou celle qui pratique le leadership transformationnel doit donc être capable de diagnostiquer les problèmes de manière critique et être prêt·e à tirer des leçons de sa situation et de ses circonstances. Le leadership exige également une confiance en soi et la capacité à être créatif·ve, à penser hors des sentiers battus, à être empathique et collaboratif·ve, et à travailler de manière à ce que l'on soit orienté·e pour rendre son environnement (maison, communauté, planète) un lieu plus égalitaire et juste.

Lorsque les jeunes femmes deviennent des leaders transformatrices, elles agissent en tant que facilitatrices, responsabilisent ceux et celles qui les entourent dans leurs communautés pour s'exprimer, identifier les problèmes et trouver des solutions grâce à la collaboration, contribuant ainsi aux petits changements nécessaires qui aboutissent à un changement transformateur.

Voici les éléments clés du parcours RiseUp! vers le leadership transformationnel.

- **CONNAISSANCE DE SOI**

Le développement de la conscience de soi et de la confiance en soi constitue la base pour explorer et faire des choix à chaque étape de la vie. Cela signifie, par exemple, que vous devez réfléchir à vos centres d'intérêt, vous connecter à vos émotions et les reconnaître, réfléchir à vos identités croisées, à ce que vous apportez à la communauté, à vos forces, à vos capacités et à ce que vous appréciez le plus chez vous. Cette partie du parcours vous invite à célébrer votre caractère unique et à vous découvrir en tant que leader.

- **CONNAÎTRE NOS DROITS**

Apprendre à connaître ses droits permet de mieux comprendre les problèmes en tant que questions relatives aux droits humains, de mettre en évidence les inégalités entre les hommes et les femmes, d'identifier clairement la discrimination et d'en découvrir les causes profondes. Pour puiser dans cet instant de votre parcours de leadership transformationnel, réfléchissez à ce qui pose problème dans votre communauté ou votre pays... qu'est-ce qui ne semble pas juste ou paraît injuste? Quels sont les groupes de jeunes femmes et de jeunes filles les plus exposés aux violations des droits humains? Élargir vos connaissances sur les droits humains dans votre contexte implique également d'identifier les pratiques culturelles, les traditions ou même les politiques et lois discriminatoires, ainsi que les personnes qui ont une responsabilité dans la protection et la promotion de vos droits et qui détiennent le pouvoir de prendre des décisions à ce sujet. Enfin, réfléchissez à ce qui doit être fait et comment impliquer les jeunes femmes.

- **RENFORCER NOTRE LEADERSHIP**

Lorsque vous augmentez votre capacité à identifier les défis en matière de droits humains, vous générez un soutien autour d'une cause commune qui affecte votre bien-être et celui d'autres jeunes femmes. Cela contribue à créer un sentiment d'unité et d'objectif commun. Avec des informations, du soutien et des encouragements, vous et d'autres jeunes femmes pouvez identifier les problèmes, reconnaître vos droits humains, tisser des partenariats stratégiques, organiser des solutions et plaider pour le changement. Les mouvements sociaux, les ami·e·s et les pairs, les groupes de pensée similaire, ainsi que les réseaux d'organisations de la société civile peuvent tous et toutes jouer un rôle dans le développement de votre leadership. Les questions de confiance, d'inclusion, de diversité et de confidentialité constituent des éléments essentiels pour vous soutenir dans votre analyse des droits humains et pour passer de la connaissance des droits à l'action pour les

droits de tous et toutes. Que vous décidiez d'agir individuellement ou au sein d'un mouvement, il est important de créer un environnement favorable aux différents choix de leadership.

- **PLAIDER ET AGIR ENSEMBLE**

Un environnement favorable vous permet de mieux évaluer les situations et de recueillir des informations pour soutenir les actions de plaidoyer (à la maison, à l'école, dans la communauté ou au niveau national ou mondial). En choisissant d'agir et de défendre vos convictions, vous créez des opportunités pour défier les pratiques et politiques discriminatoires et injustes. Avec votre capacité à diriger et à analyser une situation du point de vue des droits de l'homme, vous identifiez les décideurs concerné-e-s et travaillez ensemble pour trouver des solutions. Des contrôles réguliers et un suivi des performances permettent de maintenir la participation active au cycle de prise de décision sociale, économique et politique. L'objectif de votre plaidoyer est d'influencer le changement pour atteindre l'égalité, la justice, l'inclusion sociale et les droits humains.

- **PARTAGER NOTRE LEADERSHIP**

En tant que leader, vous comprenez l'importance de partager cette expérience enrichissante avec d'autres jeunes femmes et filles de votre communauté, en sachant que soutenir autrui dans leur parcours de leadership et amplifier leurs voix enrichit et renforce les efforts pour la justice sociale et inspire d'autres à devenir des leaders. Le partage du leadership est souvent intergénérationnel. Cette partie de votre parcours vous encourage à promouvoir les liens entre les jeunes femmes leaders et les autres jeunes de votre foyer, de votre

école, de votre communauté et de votre pays; à partager des compétences de vie, des informations et vos propres expériences de leadership afin d'inspirer les autres. En partageant l'espace, vous renforcez le pouvoir collectif des jeunes femmes et des filles.

Le résultat est double. Vous, en tant que jeune femme, êtes soutenue pour devenir une leader plus confiante et compétente. En même temps, vous mettez en œuvre vos compétences pour contester et modifier les inégalités profondément ancrées et les structures de pouvoir qui entravent le progrès. Les compétences en leadership, qui sont si transformatrices à l'échelle individuelle, deviennent tout aussi puissantes pour inciter votre communauté et votre pays à aborder les déséquilibres de pouvoir genrés, les processus de prise de décision exclusifs, et les attitudes discriminatoires.

### **POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE**

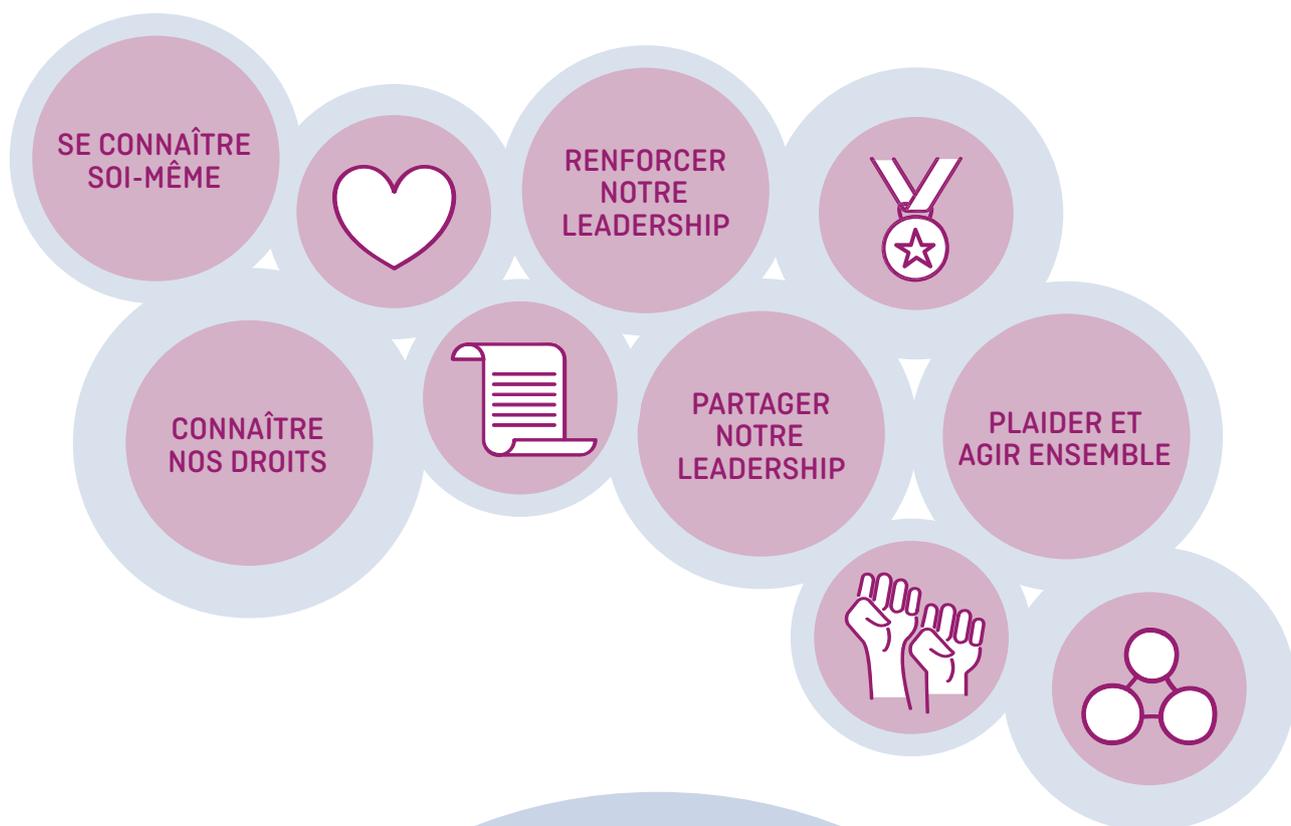
Après avoir lu cette section sur le leadership transformationnel, prenez le temps de réfléchir aux points suivants. Quel a été votre parcours en matière de leadership jusqu'à présent? Que pouvez-vous partager avec votre groupe sur votre parcours pour en arriver là où vous êtes aujourd'hui dans votre parcours de leadership? Ensuite, invitez les participant-e-s à réfléchir sur leur propre parcours de leadership. (NOTE: Voir l'activité 2 dans la section 3)



« L'expérience nous a montré que, seules, les voix individuelles des jeunes femmes sont souvent oubliées ou ignorées, mais qu'ensemble, leur voix collective est assourdissante ».

What Young Women Want YWCA 2014

## Diagramme 2. Parcours de leadership transformationnel



# B. LES DROITS HUMAINS

Parlons des droits humains. Que sont-ils? D'où viennent-ils? Pourquoi est-il important de les connaître? Pourquoi est-il important de s'assurer que vos pairs et les membres de la communauté sont au courant de leur existence? Que signifient les droits humains pour votre travail? Plus précisément, que signifie une approche fondée sur les droits humains pour les filles, les jeunes femmes et les femmes dans toute leur diversité?

Nous aborderons ensemble toutes ces questions et bien d'autres encore. Mais tout d'abord, assurons-nous de couvrir quelques principes de base.

## QUE SONT LES DROITS HUMAINS ?

Les droits humains sont des droits inhérents à tous les êtres humains, indépendamment de la race, du sexe, de la nationalité, de l'appartenance ethnique, de la langue, de la religion ou de tout autre statut. Les droits humains englobent la liberté par rapport à l'esclavage et à la torture, la liberté d'opinion et d'expression, le droit au travail et à l'éducation, et bien d'autres encore. Chacun-e peut se prévaloir de ces droits, sans discrimination.<sup>17</sup>

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Il est très possible que vous soyez novice en matière de droits humains, tout comme le seront vos pairs lorsque vous organiserez un atelier. L'un des exercices que vous pouvez choisir de faire avec votre groupe est un brainstorming sur les principales questions relatives aux droits humains qui intéressent tout le monde. Avant d'aborder cette section, prenez trois minutes pour noter quelques problèmes de droits humains (ou de violations des droits humains) que vous voyez se produire dans votre communauté ou qui vous tiennent à cœur au niveau mondial.

Les droits humains sont encadrés par quatre principes clés:

#### 1. UNIVERSELS ET INALIÉNABLES

Tout le monde naît avec et a les mêmes droits. Toutes les personnes, partout dans le monde, y ont droit.

**Par exemple :** *Quels que soient votre lieu de naissance, la couleur de votre peau, la religion que vous pratiquez, votre identité de genre ou votre orientation sexuelle, vos capacités, la langue que vous parlez, le niveau d'éducation que vous avez pu atteindre, le travail que vous exercez, chacun a des droits qui ne sont ni donnés ni retirés. Il se peut que des droits soient violés ou refusés, ou que l'accès à ces droits soit entravé, mais les droits eux-mêmes existent toujours.*

#### 2. INTERDÉPENDANTS

La réalisation d'un droit dépend, en tout ou en partie, de la réalisation d'autres droits. Le droit de toutes et tous à un niveau de vie adéquat ne peut pas être mis en péril au détriment d'autres droits. Cela signifie qu'un ensemble de droits ne peut être pleinement apprécié sans l'autre.

**Par exemple :** *L'accès à l'hygiène et à l'assainissement est un droit humain fondamental. Toutefois, l'accès aux serviettes hygiéniques, en particulier pour les jeunes femmes et filles, est souvent entravé par des préjugés et des tabous dans de nombreuses communautés et pays. Cette stigmatisation a un impact néfaste sur la santé reproductive des femmes, des jeunes femmes et des filles. De plus, dans de nombreuses communautés, les jeunes femmes et les filles ne sont pas autorisées à aller à l'école (ou pourraient être trop gênées pour le faire) lorsqu'elles ont leurs règles, ce qui porte atteinte à leur droit à l'éducation. La nature interdépendante des droits humains nécessite des approches globales pour garantir que toutes les jeunes femmes et filles aient accès à l'hygiène menstruelle afin de réaliser leur droit à l'éducation.*

17. <https://www.un.org/fr/global-issues/human-rights>

### 3. INDIVISIBLES

Les droits ne peuvent être dissociés ou classifiés au-dessus d'autres droits. Ils sont tous et toutes intégrés et égaux. Tous les droits humains sont égaux. Chacun et chacune contribue à l'épanouissement de la dignité humaine d'une personne en répondant à ses besoins développementaux, physiques, psychologiques et spirituels.

**Par exemple :** *Après l'épidémie de COVID-19, de nombreux pays ont mis en œuvre des réponses qui ne tenaient pas compte des besoins et des droits des femmes. Par exemple, l'approvisionnement et les services en matière de santé reproductive ont été interrompus. Ces perturbations des services ont des conséquences sur la santé publique à long terme, en particulier pour les femmes, les jeunes femmes et toutes les filles. Les stratégies de relance des gouvernements face à l'urgence de la COVID-19 exigent des interventions qui prennent en compte les droits des femmes et garantissent un soutien financier continu pour les fournitures et services de santé reproductive.*

### 4. ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

Tous les êtres humains sont égaux en dignité. Personne ne devrait être victime de discrimination en fonction de sa couleur, race, origine ethnique, sexe, âge, langue, orientation sexuelle, religion, opinions politiques, origine nationale, sociale ou géographique, handicap ou toute autre condition ou statut.

**Par exemple :** *Anna est une jeune Ukrainienne de 16 ans qui fuit la guerre. Aditi est une étudiante indienne et mère de deux enfants. Ingrid est responsable d'une communauté indigène au Guatemala. Ces trois jeunes femmes viennent de contextes différents et ont été confrontées à des défis différents tout au long de leur vie. Cependant, elles sont nées égales en dignité et ont le droit de pleinement accéder à leurs droits humains et de les exercer, quel que soit leur statut de réfugiée, leur niveau d'éducation, qu'elles aient ou non des enfants, ou leur appartenance ethnique.*

Voici une vidéo rapide pour fournir des informations de base sur les droits humains :



[Quels sont les droits humains universels ?](#)  
[\[Sous-titres disponibles en français\]](#)  
[Benedetta Berti](#)

## QUI A LA RESPONSABILITÉ DE FAIRE RESPECTER LES DROITS HUMAINS ?

En bref : **nous en sommes tous et toutes responsables.** Mais lorsque nous parlons de droits humains, nous parlons avant tout d'un système juridique, qui est lié à tant d'autres aspects de la vie - social, politique, économique, culturel, etc. Décortiquons un peu tout cela.

Le principe qui alimente les droits humains et la responsabilité qui les accompagne est le [droit international des droits humains](#). Les fondements de cet ensemble juridique reposent sur la [Charte des Nations Unies](#) et la [Déclaration universelle des droits humains](#), adoptées respectivement par l'Assemblée générale de l'ONU en 1945 et en 1948, à la suite des horreurs de la Seconde Guerre mondiale. Ces documents ont établi les Nations Unies telles que nous les connaissons aujourd'hui et ont pour l'un de leurs principaux objectifs de « réaffirmer la foi dans les droits humains fondamentaux ». Depuis lors, les Nations Unies ont progressivement élargi la législation sur les droits humains pour y inclure des normes spécifiques pour les femmes, les enfants, les personnes en situation de handicap, les minorités et d'autres groupes vulnérables, pour les protéger de la discrimination qui a longtemps été courante dans de nombreuses sociétés.<sup>18</sup>

En ratifiant les [traités internationaux relatifs aux droits humains](#), les gouvernements s'engagent dans un processus d'harmonisation de leur législation nationale (généralement une constitution) avec leurs obligations et devoirs découlant des traités. En bref, il incombe aux gouvernements de rendre ces droits humains applicables

18. <https://www.un.org/fr/global-issues/human-rights>



### EN SAVOIR PLUS

Voici un exemple de [violations des droits humains](#) contre les populations indigènes de Papouasie occidentale par le gouvernement indonésien. La Papouasie est une province sous le contrôle de l'Indonésie. Le peuple de Papouasie occidentale n'est pas protégé par les lois indonésiennes et n'est pas en mesure de faire valoir ses droits. Il recherche un soutien aux niveaux régional et international (plutôt qu'au niveau national) pour résoudre les problèmes de violation des droits humains et d'indépendance du peuple de Papouasie occidentale. ([www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351](http://www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351))

dans leur système juridique national. En outre, lorsque les lois nationales ne traitent pas des violations des droits humains commises par un certain nombre d'acteurs, y compris l'État lui-même, il existe des mécanismes et des procédures de plaintes individuelles et collectives disponibles aux niveaux régional et international. Ces mécanismes régionaux et mondiaux comprennent les [tribunaux spéciaux](#), les [cours régionales](#), et les cours pénales (la [Cour pénale internationale](#), qui juge les individus pour génocide, crimes de guerre, crimes contre l'humanité, et agression ; et la [Cour internationale de justice](#), qui est le principal organe judiciaire des Nations Unies). Le principal mandat de ces mécanismes est d'aider à garantir que les normes internationales des droits humains sont effectivement respectées, mises en œuvre et appliquées au niveau local.<sup>19</sup>

## QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LES NATIONS UNIES ET LES DROITS HUMAINS ?

Les Nations Unies sont composées de six organes principaux qui surveillent et enquêtent principalement sur les violations des droits humains :

- **Assemblée générale** : Il s'agit du principal organe délibérant, décisionnel et représentatif de l'ONU, qui compte 193 États membres.

- **Conseil de sécurité** : Sa principale responsabilité est le maintien de la paix et de la sécurité internationales. Il est gouverné par 15 États membres ([5 permanents / 10 non permanents](#)), chacun disposant d'une voix.
- **Conseil économique et social** : Il s'agit du principal organe de coordination, d'examen des politiques, de dialogue politique et de recommandations sur les questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que sur la mise en œuvre des objectifs de développement convenus au niveau international.
- **Conseil de tutelle** : Le Conseil a été dissous en 1994, mais il avait été créé pour assurer la supervision internationale de 11 territoires sous tutelle qui avaient été placés sous l'administration de sept États membres, et pour veiller à ce que des mesures adéquates soient prises pour préparer les territoires à l'autonomie et à l'indépendance.
- **Cour internationale de justice** : Cette cour est l'organe judiciaire principal des Nations Unies, située au Palais de la Paix à La Haye. Le rôle de la Cour est de régler, conformément au droit international, les litiges juridiques qui lui sont soumis par les États.
- **Secrétariat des Nations Unies (ONU)** : comprend le Secrétaire général et des dizaines de milliers de membres du personnel international de l'ONU qui exécutent le travail quotidien de l'ONU, tel que mandaté par l'Assemblée générale et les autres organes principaux de l'Organisation.

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Lorsque vous animez une formation, il serait intéressant de savoir ce que les participant·e·s connaissent des Nations Unies. Mais d'abord, comment avez-vous interagi avec les Nations Unies, le cas échéant ? À quel titre ? Quelles sont vos réflexions ? Quelles sont les critiques que vous avez pu entendre à l'encontre du système des Nations Unies ?



Outre les principaux organes des Nations Unies, il existe une multitude de commissions, de mécanismes de financement, de départements et d'agences.

<sup>19</sup> <https://www.ohchr.org/fr/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law>



Pour en savoir plus sur le système des Nations Unies, consultez [ce tableau](#) des différents organes de l'ONU et voyez leur fonctionnement. (Nous aborderons les questions spécifiques des droits humains qui touchent les filles et les femmes un peu plus loin dans ce guide).

Pour en savoir plus :

 [Rights Holders and Duty Bearers: International Human Rights System](#)

 [UNCRC \(part 2\): Who is who? \(Vidéo en anglais\)](#)

## QUI SONT LES « TITULAIRES DE DROITS » ? ET QUI SONT LES « DÉTENTEUR·RICE·S D'OBLIGATIONS » ?

Le **titulaire de droits** est une entité ou un individu ayant une obligation ou une responsabilité particulière de respecter, promouvoir et réaliser les droits humains et de s'abstenir de toute violation des droits humains, alors que tous les êtres humains sont **titulaire de droits** en vertu de la Déclaration universelle des droits humains.

La relation entre un titulaire de droits et un détenteur d'obligations fonctionne dans les deux sens :

- **Les individus et les communautés** doivent être pleinement informés de leurs droits afin de participer aux décisions qui les concernent.
- **Les gouvernements et autres détenteur·rice·s d'obligations** ont souvent besoin d'aide pour développer leurs capacités, leurs ressources et leur volonté politique de respecter leurs engagements en matière de droits humains.

L'approche fondée sur les droits ne traite pas seulement des résultats, mais aussi de la **manière** dont ces résultats sont obtenus. Elle reconnaît que les personnes sont **à la fois acteur·rice·s et agent·e·s du changement**, plutôt que de simples destinataires passifs. Il est essentiel de veiller à ce que les citoyen·ne·s disposent des informations, de l'éducation, des ressources et des capacités nécessaires pour responsabiliser les institutions. Leur participation est essentielle, non seulement pour garantir qu'elles s'approprient le programme, mais aussi pour pérenniser les progrès.

Une approche basée sur les droits renforce la capacité des détenteur·rice·s d'obligations à les respecter et encourage les titulaires de droits à revendiquer leurs droits.<sup>20</sup>

### Les gouvernements ont trois niveaux d'obligation :

Respecter, protéger et réaliser tous les droits.

1. **Respecter** un droit signifie s'abstenir d'interférer avec son exercice.
2. **Protéger** un droit signifie empêcher d'autres parties d'entraver son exercice.

<sup>20</sup> <https://www.unfpa.org/fr/approche-basee-sur-les-droits-de-la-personne>

3. **Réaliser** un droit signifie prendre des mesures actives pour mettre en place des lois, des politiques, des institutions et des procédures, y compris l'allocation de ressources, afin de permettre aux individus de jouir de leurs droits.

**Par exemple :** Prenons un exemple de cette situation en ce qui concerne les droits des personnes en situation de handicap.

- **L'obligation de respecter :** Les États signataires doivent s'abstenir d'entraver la jouissance des droits des personnes en situation de handicap. Par exemple, les États ne doivent pas effectuer d'expériences médicales sur des personnes en situation de handicap sans leur consentement ou exclure une personne de l'école en raison de son handicap.
- **L'obligation de protéger :** Les États signataires doivent empêcher les violations de ces droits par des tiers. Par exemple, les États doivent exiger des employeurs privés qu'ils fournissent des conditions de travail justes et favorables pour les personnes en situation de handicap, y compris en fournissant des aménagements raisonnables. Cela signifie que les conditions de travail doivent être adaptées pour soutenir les besoins des employé-e-s, y compris ceux et celles en situation de handicap. Les États doivent faire preuve de diligence pour protéger les personnes en situation de handicap contre les mauvais traitements et les abus.
- **L'obligation de mettre en œuvre :** Les États signataires doivent prendre les mesures législatives, administratives, budgétaires, judiciaires et autres qui s'imposent en vue de la pleine réalisation de ces droits (voir l'encadré ci-dessus).

Voici quelques exemples de mesures administratives et législatives qu'un État peut prendre pour protéger les droits humains des personnes en situation de handicap :

- Adopter des mesures législatives et autres pour abolir la discrimination.
- Protéger et promouvoir les droits des personnes en situation de handicap dans toutes les politiques et tous les programmes afin de veiller à ce que leurs besoins spécifiques soient pris en compte et ne soient pas négligés.

- Mettre fin à toute pratique qui viole les droits des personnes en situation de handicap en sensibilisant l'opinion publique, en mettant en œuvre des politiques et des lois et en fournissant des services.
- Veiller à ce que le secteur public respecte les droits des personnes en situation de handicap.
- Veiller à ce que le secteur privé et les particuliers respectent les droits des personnes en situation de handicap par le biais de campagnes de sensibilisation, d'éducation et de visibilité.
- Entreprendre la recherche et le développement de biens, de services et de technologies accessibles aux personnes en situation de handicap par le biais d'une approche participative et encourager d'autres institutions à entreprendre de telles recherches.
- Fournir aux personnes en situation de handicap des informations accessibles sur les technologies d'assistance.
- Promouvoir la formation sur les droits de la Convention à tous les travailleurs et toutes les travailleuses du secteur public, et encourager et inciter le secteur privé à entreprendre une formation similaire.
- Consulter les personnes en situation de handicap et les faire participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la législation et des politiques, ainsi qu'aux processus décisionnels qui les concernent.

## POURQUOI LA SENSIBILISATION AUX DROITS HUMAINS EST-ELLE IMPORTANTE POUR LES FILLES ET LES JEUNES FEMMES ?

Lorsqu'il s'agit de créer un changement durable, une connaissance de base des droits humains permet d'apporter les contributions suivantes :

1. **Elle permet aux personnes de faire valoir leurs droits.** C'est un droit humain que de connaître ses droits!<sup>21</sup> En recevant cette éducation, les jeunes femmes peuvent identifier les violations de leurs droits et se lever pour les défendre.

21. « Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, des groupes et des organismes de la société pour promouvoir et protéger les droits humains et les libertés fondamentales reconnus universellement », Article 6

2. **Elle souligne l'importance de la diversité.** Lorsque les personnes, en particulier les enfants, les adolescent-e-s, ainsi que les jeunes (et plus spécifiquement les jeunes femmes!) sont informé-e-s de leurs droits, cela les encourage à respecter les concepts de diversité et d'égalité dès leur plus jeune âge. Cela démontre que, quelles que soient les différences entre les personnes (race, genre, richesse, ethnicité, langue, religion, etc.), **nous détenons les mêmes droits.**



#### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Que signifie la diversité dans votre contexte local? Réfléchissez à la façon dont les différents groupes de votre communauté sont traités et à l'impact que cela a sur leurs droits humains. Prenez un moment pour réfléchir à ce que cela ressemble dans votre communauté.

3. **Elle offre une perspective plus complète pour comprendre l'histoire.** Il est essentiel de comprendre l'histoire sous l'angle des droits humains pour tirer les leçons des injustices du passé et orienter les interventions à l'avenir. De plus, l'étude des droits humains à travers l'histoire remet en question les récits simplistes et biaisés, en particulier ceux qui privilégient les perspectives des systèmes et acteurs coloniaux et oppressifs.
4. **Elle encourage les personnes à reconnaître les causes profondes des problèmes liés aux droits humains.** En identifiant les racines des problèmes, les gens sont mieux préparés à contribuer au changement. Par exemple, il ne suffit pas de savoir que la violence fondée sur le genre est un problème de droits humains pour les jeunes femmes. Pour y remédier efficacement, il faut savoir que la violence fondée sur le sexe est profondément ancrée dans des croyances et des attitudes culturelles discriminatoires qui perpétuent l'inégalité et l'impuissance, en particulier chez les femmes, les jeunes femmes et les filles.
5. **Elle favorise la pensée critique et les compétences analytiques.** Au-delà de simplement fournir des informations sur les droits humains, l'éducation et la sensibilisation aux droits humains exigent également que tout le monde fasse preuve d'une pensée critique et analyse les informations. De nombreuses questions relatives aux droits humains sont complexes, et toutes les questions relatives aux droits humains se recoupent avec d'autres questions (voir la définition de l'**intersectionnalité** ci-dessous). Travailler sur les questions relatives aux droits humains nous demande à tous et toutes de réfléchir, d'identifier des sources crédibles et fiables, de remettre en question nos préjugés et de construire des arguments. Cela rend les discussions sur les droits humains plus productives et plus significatives.
6. **Elle encourage l'empathie et la solidarité.** Un élément important du travail sur les droits humains consiste à reconnaître que les droits humains sont universels. Lorsque les gens réalisent que des droits sont violés ailleurs, ils sont plus susceptibles de ressentir de l'empathie et de la solidarité, surtout s'ils subissent des violations similaires dans différentes parties du monde. C'est ainsi que se construisent les mouvements! La violation des droits d'une personne est une violation des droits de tous. Cette croyance unit les gens malgré leurs différences et les incite à passer à l'action.
7. **Elle encourage les gens à valoriser les droits humains.** Lorsque les gens prennent conscience des droits humains et les comprennent, ce qu'ils apprennent peut façonner leurs valeurs. Ils réaliseront à quel point les droits humains sont importants et qu'ils valent la peine d'être défendus. Quand on connaît les droits humains, on est plus enclin à les défendre quand on pense que ses droits (et ceux des autres) sont menacés.
8. **Elle alimente les activités de justice sociale.** Lorsque les personnes sont éduquées et équipées des compétences, connaissances et ressources nécessaires, elles œuvreront pour la justice sociale dans leurs communautés. Il s'agit notamment de sensibiliser les membres les plus vulnérables de la société et d'établir ou de soutenir des organisations qui répondent aux besoins fondamentaux. Croire en la justice sociale et en l'égalité est un premier pas important, et c'est en connaissant les droits humains et en sachant comment les défendre que le changement se produit.
9. **Elle maintient les gouvernements responsables.** L'éducation aux droits humains (EDH) ne se contente pas d'encourager les gens à responsabiliser les organisations. Elle les encourage

à tenir les gouvernements responsables, car ils sont les principaux détenteur-ric-e-s d'obligations. Les experts en droits humains affirment que l'éducation aux droits humains est essentielle à la responsabilisation des gouvernements. Armés de leurs connaissances, de leurs compétences et de leur passion, les citoyen-ne-s ont le pouvoir d'interpeller leurs gouvernements sur certaines questions et d'exiger des changements. L'éducation aux droits humains contribue également à fournir aux militant-e-s des ressources et des connexions avec la communauté mondiale des droits humains.<sup>22</sup>



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR-RICE

Pendant votre formation, il pourrait être utile d'encourager les participant-e-s à réfléchir davantage aux violations des droits humains qui se produisent dans leur communauté et qui pourraient ne pas les affecter directement. Tout d'abord, prenez un moment pour réfléchir à toute violation des droits locaux que vous avez vu se produire et qui ne vous affecte pas directement mais que vous savez être injuste. Voyez ce qui vous vient en tête.



### UN MOMENT POUR PRENDRE SOIN DE SOI

Beaucoup d'informations ont été partagées jusqu'à présent. Comment cela se passe-t-il pour vous ? Avez-vous besoin de faire une pause ? Étirez votre corps. Buvez de l'eau. Prenez une collation.

## QU'EST-CE QU'UNE APPROCHE FONDÉE SUR LES DROITS HUMAINS (AFDH) ?

L'approche fondée sur les droits humains est étayée par cinq principes clés en matière de droits humains : participation, responsabilité, non-discrimination et égalité, autonomisation et légalité.<sup>23</sup>

22. Adapté de : [www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/)

23. Adapté de : [ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by.the%20enjoyment%20of%20their%20rights.](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by.the%20enjoyment%20of%20their%20rights.)

- **PARTICIPATION** - toute personne a le droit de participer activement aux processus de prise de décision qui affectent la jouissance de ses droits.
- **RESPONSABILITÉ** - les détenteur-ric-e-s d'obligations sont responsables si leurs obligations à l'égard des titulaires de droits ne sont pas remplies. Des recours efficaces doivent être mis en place en cas de violation des droits humains.
- **NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ** - tous les individus jouissent de leurs droits sans discrimination d'aucune sorte. Tous les types de discrimination doivent être interdits et éliminés.
- **AUTONOMISATION** - chaque individu peut revendiquer et exercer ses droits. Les individus et les communautés doivent comprendre leurs droits et participer à l'élaboration des politiques qui affectent leur vie.
- **LÉGALITÉ** - les approches doivent être conformes aux droits légaux définis dans les lois nationales et internationales.

## COMMENT UNE AFDH PEUT-ELLE SOUTENIR LE MILITANTISME ?

Lorsque vous envisagez de concevoir un programme, une campagne ou une intervention de quelque nature que ce soit, il est utile de garder à l'esprit les bonnes pratiques de l'AFDH:<sup>24</sup>

- Les interventions déclarent clairement que la réalisation des droits de l'homme est un objectif ultime.
- Les personnes (en particulier les filles et les jeunes femmes issues de milieux divers) sont reconnues comme des acteurs clés de leur propre développement, plutôt que comme des bénéficiaires passifs de produits et de services.
- Une participation significative et équitable est à la fois un moyen et un objectif.
- Les stratégies sont responsabilisantes et non déresponsabilisantes.

24. Adapté de : <https://www.unfpa.org/fr/approche-basee-sur-les-droits-de-la-personne>

- Les résultats et les processus font l'objet d'un suivi et d'une évaluation.
- Les interventions se concentrent sur les groupes marginalisés et exclus.
- Le processus est pris en charge localement et ancré dans les priorités des filles et des femmes.
- Les interventions visent à réduire les disparités et à rendre celles et ceux qui sont laissés-e-s pour compte plus autonomes.
- Une analyse complète du contexte, de l'histoire et de la situation est effectuée afin d'identifier les causes immédiates, sous-jacentes et fondamentales des principaux problèmes et injustices.
- L'analyse inclut tous les **parties prenantes**, y compris les capacités de l'État en tant que principal détenteur d'obligations et le rôle d'autres acteurs non étatiques.
- Les normes relatives aux droits humains guident la formulation d'objectifs, de cibles et d'indicateurs mesurables dans les interventions.
- Des partenariats stratégiques sont développés et maintenus.

## QU'EST-CE QUE TOUT CELA SIGNIFIE POUR LES FILLES, LES JEUNES FEMMES ET LES FEMMES ?

Les droits humains des femmes sont au cœur du système de valeurs de l'ONU depuis sa création. Bien qu'il y ait une longue histoire des efforts pour les droits humains des femmes depuis le début de l'ONU, les femmes et les jeunes femmes ont été des leaders dans les mouvements sociaux et pour les droits humains bien avant cela. En outre, les femmes, les jeunes femmes et les filles représentent la moitié de la population mondiale et, par conséquent, la moitié de son potentiel. Outre le fait qu'il s'agit d'un droit humain fondamental, l'égalité des sexes est essentielle pour parvenir à des sociétés pacifiques, dotées d'un plein potentiel humain et d'un développement durable.

Saviez-vous que la YWCA Mondiale a adopté plus de 40 résolutions sur la paix au cours de ses décennies d'existence et qu'elle est l'un des principaux défenseurs de l'adoption et de la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ? L'un des objectifs principaux du plaidoyer de la YWCA en matière de paix et de justice est d'augmenter l'inclusion et la participation significative et la représentation des jeunes femmes et des leaders intergénérationnels aux processus décisionnels et de paix.

Il reste encore un long chemin à parcourir pour parvenir à la pleine égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes. Il est de la plus haute importance de répondre aux multiples formes de violence basée sur le genre et d'assurer un accès égal à une éducation et à une santé de qualité, aux ressources économiques et à la participation à la vie politique pour les femmes, les jeunes femmes et les filles ainsi que pour les hommes, les jeunes hommes et les garçons.<sup>25</sup>

Au-delà de l'engagement d'une action en justice, se rassembler et appliquer une perspective basée sur les droits humains à l'injustice est un moyen puissant de commencer des conversations, de pousser les responsables à changer les choses, de connecter des communautés partageant les mêmes idées. Avec le temps, le changement peut survenir, et pas seulement dans les tribunaux. Il est tout aussi important de faire évoluer les normes, de lutter contre la stigmatisation et les tabous et de soutenir les initiatives locales que de modifier les lois.

En termes d'instruments de droits humains spécifiquement axés sur les femmes, la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) (CEDAW) est le traité international des droits de l'homme qui compte le plus. La convention CEDAW vise à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à promouvoir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans le monde entier. Décrite comme la déclaration internationale des droits de la femme, la convention a été adoptée en décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle est entrée en vigueur en tant que traité international en

<sup>25</sup> <https://www.un.org/fr/global-issues/gender-equality>

septembre 1981 après la ratification du vingtième État. Sur les 193 États membres des Nations Unies, 189 ont ratifié la convention CEDAW (les États-Unis, l'Iran, Palau, la Somalie, le Soudan et Tonga étant les exceptions...), ce qui fait de la convention l'un des traités relatifs aux droits humains les plus approuvés.<sup>26</sup>

Voici une série de courtes vidéos qui expliquent les principes et le mandat de la CEDAW :

-  [CEDAW Quick & Concise: Explaining the Principle of Non Discrimination](#)
-  [CEDAW Quick & Concise: The principle of state obligation](#)
-  [CEDAW Quick & Concise: The principle of substantive equality](#)

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est l'organe d'experts indépendants chargé de surveiller la mise en œuvre de la convention CEDAW. Le comité CEDAW est composé de 23 expert-e-s indépendant-e-s en matière de droits des femmes, originaires du monde entier. Pour en savoir plus sur les travaux du comité, cliquez [ici](#).

Chacun des 189 États ayant ratifié la CEDAW doit faire un rapport sur les mesures qu'ils ont adoptées en ce qui concerne les droits décrits dans la convention, et sur les progrès réalisés par l'État dans le maintien des droits des femmes. Les États disposent d'un délai pour faire progresser la politique, prendre des mesures et en rendre compte. Le comité examine chaque rapport et adresse ses préoccupations et recommandations à l'État partie sous la forme d'« observations finales ».

**Les organisations non gouvernementales (ONG) et les organisations de la société civile (OSC)** jouent un rôle clé dans ce processus, car elles sont souvent celles qui tiennent les gouvernements responsables de leurs engagements et dénoncent les violations des droits humains commises par l'État. [L'Observatoire international des droits des femmes \(IWRRAW\)](#) est l'organisation de référence de la CEDAW, offrant [un soutien aux ONG](#) à travers le monde dans leur quête de responsabilité pour les droits de l'homme des femmes. En outre, [Rutgers](#) et [ARROW](#) proposent une boîte à outils (voir ci-dessous) sur la manière de découvrir les engagements pris par votre gouvernement et la manière dont il rend compte des principales questions relatives aux droits des femmes.

## POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR-RICE

Consultez la [boîte à outils](#) et la [vidéo](#) de Rutgers / ARROW sur la manière de déterminer les obligations de ton gouvernement en vertu de la CEDAW et de vérifier s'il respecte ses engagements. Est-il facile d'accéder à ces informations ? Quels sont certains des défis auxquels vous avez dû faire face pour les consulter ? Pouvez-vous rechercher d'autres pays d'où viennent vos pairs, avant qu'ils et elles ne participent à cet exercice lors de l'atelier ou de la formation ?



## PROTÉGER CELLES ET CEUX QUI DÉFENDENT LES DROITS DE LA FEMME

Toute personne, quelle que soit sa profession ou son emploi, peut défendre les droits humains. On les identifie principalement par ce qu'elles font et ce qu'elles défendent, plutôt que par leur emploi ou leur titre au travail. Certain-e-s défenseur-euse-s des droits humains sont des professionnel-le-s du domaine, des avocat-e-s travaillant sur des affaires liées aux droits humains, des journalistes ou travailleur-euse-s des médias, des syndicalistes ou encore des acteur-ric-e-s du développement. Cependant, de nombreux-ses défenseur-euse-s des droits humains ne tirent aucun revenu de leur engagement en faveur des droits humains. Certain-e-s s'engagent également auprès de la communauté internationale en matière de droits humains, en plaidant auprès des Nations Unies, d'organisations régionales comme l'Union africaine ou le Conseil de l'Europe, et/ou dans les capitales des États.<sup>27</sup>

Les défenseur-euse-s des droits humains des femmes incluent toutes les femmes, les jeunes femmes et les filles travaillant sur toute question relative aux droits humains (celles qui s'identifient comme « défenseuses des femmes/jeunes femmes » ou « défenseuses filles »), ainsi que les personnes de tous genres qui œuvrent pour la promotion des droits des femmes et des droits liés à l'égalité de genre. Parce que le travail des défenseur-euse-s des droits humains des femmes est perçu comme une menace pour le statu quo et une remise en question des notions traditionnelles de la famille et des rôles de genre, il expose souvent les femmes et les filles à des risques. Cela peut entraîner de la stigmatisation, de l'exclusion et de l'hostilité de la part d'acteurs étatiques et non

26 [rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/](https://rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/)

27 [humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders](https://humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders)



## EN SAVOIR PLUS

En 2000, le Conseil de sécurité a adopté la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité. Cette résolution appelle à une plus grande participation des femmes et à l'intégration des perspectives de genre dans toutes les actions des Nations Unies en matière de paix et de sécurité, notamment en favorisant leur rôle dans la prise de décision et les processus de paix, en intégrant ces perspectives dans la formation et les opérations de maintien de la paix, ainsi qu'en veillant à leur prise en compte dans les systèmes de rapport de l'ONU. Depuis lors, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté plusieurs résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. En 2008, il a adopté la résolution historique 1820 (2008), la première consacrée à la lutte contre les violences sexuelles dans les situations de conflit. Les résolutions de suivi suivantes, 1888 (2009), 1889 (2009) et 1960 (2010), ont mis l'accent sur la prévention et la réponse aux violences sexuelles en période de conflit. Elles ont également contribué à la mise en place d'une architecture institutionnelle des Nations Unies à cet effet, notamment par la nomination d'un représentant spécial chargé des violences sexuelles en temps de conflit et la création d'une équipe d'experts sur l'état de droit et les violences sexuelles en contexte de conflit.

Saviez-vous que la YWCA Mondiale a joué un rôle majeur dans l'adoption de la résolution 1325 ?

[www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender](http://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender)

étatiques, y compris des dirigeant·e·s communautaires et des membres de leur famille, qui considèrent que leur travail menace la religion, l'honneur ou la culture. En outre, la nature de ce travail, leur participation aux mouvements féministes ou ce qu'elles s'efforcent d'accomplir — par exemple, la réalisation des droits des femmes ou d'autres droits liés à l'égalité des genres — les exposent également à des attaques, visant à décourager les DDHF, tant individuellement que collectivement, de poursuivre leur engagement.<sup>28</sup> Cela est particulièrement vrai pour les défenseur·e·s des droits humains des femmes dans les pays en proie à des conflits, à des troubles civils ou politiques persistants, ou à une **crise prolongée**,<sup>29</sup> que ces conflits durent depuis des décennies ou soient plus récents en raison de l'évolution du paysage politique mondial.

L'État a la responsabilité première de garantir un environnement favorable aux défenseur·e·s des

droits humains et de les protéger contre les menaces et les attaques. La communauté internationale, ainsi que la présence des Nations Unies au niveau national, ont également la responsabilité de les soutenir, de s'engager de manière significative à leurs côtés et de les protéger. Une enquête rapide sur les actes d'intimidation, les menaces, les violences et autres abus commis contre les défenseur·e·s des droits humains des femmes devrait être menée. En pratique, cependant, les défenseur·e·s des droits humains des femmes (DDHF) se retrouvent souvent sans mécanismes de protection efficaces, inclusifs et sensibles au genre.

[La déclaration sur les défenseur·e·s des droits humains \(DDH\)](#)<sup>30</sup> est un pas vers la reconnaissance du rôle important des défenseur·e·s des droits humains et souligne les droits pertinents des droits humains est un pas vers la reconnaissance DDH et les obligations des États. L'Assemblée générale des Nations Unies a en outre adopté cette résolution historique sur la protection des femmes défenseuses des droits humains.<sup>31</sup>

Voici quelques ressources pour vous aider à rester en sécurité, en bonne santé et sain·e d'esprit dans votre travail sur les droits humains :

- [Sauver le monde sans s'effondrer](#) (Volume 2) : Manuel du bien-être pour les jeunes militant·e·s (Amnesty International)
- [Gendering Documentation: A guide for and about Women Human Rights Defenders](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- [Our Right To Safety: Women Human Rights Defenders' Holistic Approach to Protection](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- [Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- [Enhancing the Protection of Women Human Rights Defenders and Journalists: Survivors' perspectives](#) (webcast event, 12 APRIL 2022)
- [Our Rights, Our Safety: Resources for Women Human Rights Defenders](#) (International Land Coalition)
- [Les défenseuses des droits humains résistent aux industries extractives](#) (AWID)

28 <https://www.ohchr.org/fr/women/women-human-rights-defenders>

29 [www.humanitariancoalition.ca/protracted-crisis#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods](http://www.humanitariancoalition.ca/protracted-crisis#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods)

30. D'autres langues sont disponibles ici : [undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)

31 <https://www.ohchr.org/fr/women/women-human-rights-defenders>

# C. VALEURS ET PRINCIPES FÉMINISTES

Un·e leader transformationnel·le comprend vraiment qu'un bon leadership consiste à soutenir les autres et à leur permettre de diriger, et à développer le pouvoir avec les autres et non sur les autres. Dans ce guide, vous verrez qu'un grand nombre de valeurs et de principes féministes apparaissent dans d'autres sections. Mais cette section est essentielle pour comprendre quels sont les concepts de base à la racine de ces valeurs et principes.

## ÉQUITÉ + ÉGALITÉ

Le leadership transformationnel reconnaît le rôle que joue le pouvoir dans tous les aspects de la vie. Il est important que, en vous lançant dans votre parcours en tant que leader, vous considériez le pouvoir que vous détenez (ou que l'on vous attribue) et comment le partager avec tout le monde. Lorsqu'il est ancré dans des approches favorisant l'équité, le leadership a le pouvoir de créer l'élan nécessaire au changement collectif.

Le pouvoir se manifeste de différentes manières. Par exemple, comment votre salle de formation est aménagée: Avez-vous installé la salle de manière à ce qu'il y ait un·e orateur·rice à l'avant de la salle qui s'adresse au reste? Ou en un cercle, pour un partage équitable? Existe-t-il une rampe d'accès pour les fauteuils roulants? Il est important d'être conscient de ce que l'on peut faire pour changer la dynamique du pouvoir. Beaucoup des outils dans la section de développement des compétences et la boîte à outils du/de la facilitateur·rice offrent des moyens de questionner et de contester cette situation.

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Avant de parler de l'importance de l'intersectionnalité pour le leadership transformationnel des jeunes femmes, demandez aux participant·e·s de fermer les yeux et d'imaginer un miroir. Que leur montre-t-il (sexe, caste, langue, ethnie, âge, handicap, etc.)? Quelle partie de notre réalité, ou de nous-mêmes, nous domine le plus? Comment notre diversité innée façonne-t-elle notre regard sur le monde?

«Il faut lutter pour des approches du féminisme qui prennent en compte d'autres inégalités de pouvoir, des dynamiques historiques et coloniales qui font que le genre masculin structure ce cycle d'oppression. Sans mettre en place des systèmes anti-racistes et soutenir des systèmes qui prennent en compte les besoins des femmes racialisées, la lutte contre la violence basée sur le genre restera incomplète.»

Raquel Bennet, Brésil

## INTERSECTIONNEL + INTERGÉNÉRATIONNEL

Initialement créé par Kimberlé Crenshaw en 1989, le concept de l'intersectionnalité est un principe et un outil qui nous aide à comprendre et à répondre aux façons dont nos identités intersectantes peuvent contribuer à des expériences uniques d'oppression et de privilège.<sup>32</sup> Cela signifie que la nature interconnectée de nos identités peut créer des relations de pouvoir, des discriminations, des (dés)avantages ou des privilèges nouveaux et interdépendants.<sup>33</sup>



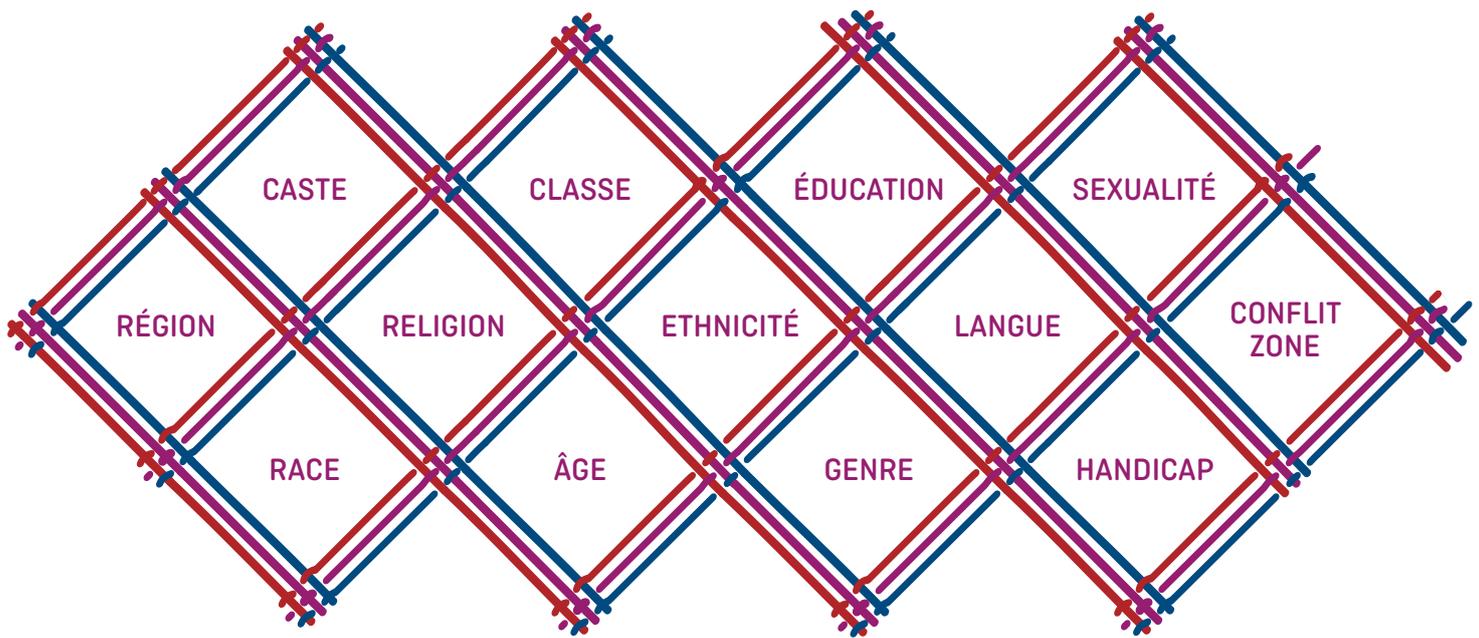
[Intersectionality 101](#)

L'intersectionnalité est essentielle pour décoloniser le leadership et transformer les structures de pouvoir. Lorsque nous adoptons l'intersectionnalité comme principe, nous embrassons la diversité et jetons les bases d'une collaboration avec les jeunes femmes, en reconnaissant tous les aspects de leur identité. Comprendre les différentes réalités vécues par les jeunes femmes aide à éviter un préjudice supplémentaire (oppression) et l'exclusion d'un groupe de jeunes femmes au détriment d'un autre. Elle renforce également combien la diversité et l'inclusion sont essentielles pour créer des espaces sûrs où les leaderships transformationnels peuvent s'épanouir grâce aux consultations, dialogues, débats sains et à la pratique des principes féministes et des droits de l'homme.

32. UNPRPD et ONU Femmes (2022). INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT An Intersectional Approach to Leave No One Behind. Disponible sur [www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf)

33. Glossaire et définitions du mouvement de la YWCA Mondiale [https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.VF\\_World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-FR-1.pdf](https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.VF_World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-FR-1.pdf)

### Diagramme 3. Identités croisées



Source : YWCA Mondiale et Feminism India

L'intégration d'une perspective intersectionnelle dans votre parcours pour devenir un leader transformationnel nécessite les éléments suivants:<sup>34</sup>

- **Réflexivité.** Examinez vos propres biais, croyances, jugements et pratiques inconscients, ainsi que ceux de votre organisation, et comment ceux-ci peuvent influencer la manière dont vous travaillez et interagissez avec d'autres jeunes femmes.
- **Dignité, choix et autonomie.** Respecter et défendre la dignité, le choix et l'autonomie de toutes les jeunes femmes.
- **Accessibilité et conception universelle.** Adoptez une approche de conception universelle, en garantissant l'accessibilité et les **aménagement raisonnables**.
- **Connaissances diverses.** Donnez la priorité et apprenez des personnes possédant diverses formes de connaissances et qui sont généralement exclues des rôles d'« expert·e ». Il existe une relation entre le pouvoir, la production de connaissances et la conception.
- **Intersection des identités.** Considérez comment les identités diverses interagissent pour créer des effets sociaux uniques qui varient selon le temps et le lieu.

- **Pouvoir relationnel.** Prenez conscience du pouvoir relationnel et remettez-le en question, y compris le vôtre. Les gens peuvent faire l'expérience du pouvoir dans un contexte ou à un moment donné et de l'oppression dans un autre contexte ou à un autre moment.
- **Le temps et l'espace.** Reconnaissez l'influence du temps et de l'espace. Rien n'est statique, les privilèges et les désavantages sont fluides et influencés par notre positionnement social et notre situation géographique.
- **Transformatrice et fondée sur les droits.** Promouvez les droits humains et luttiez contre les inégalités en transformant les structures sociales et en changeant la manière dont les ressources et les relations sont produites et réparties.

#### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Après avoir examiné cette section, prenez un moment pour réfléchir à vos identités croisées et poursuivre la conversation que vous avez commencée au début de cette section. Comment vivez-vous à la fois le privilège et l'oppression ? Comment ces expériences façonnent-elles votre manière d'aborder votre apprentissage et votre leadership ? Encouragez les participant·e-s à prendre un moment de réflexion personnelle, et offrez un espace sûr pour partager. (NOTE: Voir l'activité 1 dans la section 3)



34. UNPRPD et ONU Femmes (2022). Op. cit. p. 13-14.

## DIVERSITÉ + INCLUSION

Aussi essentiel que soit l'intersectionnalité, un vrai leadership comprend le rôle que les différences et similitudes intergénérationnelles peuvent jouer dans le travail avec les communautés. Dans votre travail avec les communautés, il est essentiel d'avoir un engagement significatif entre les personnes de différentes générations, afin d'avoir une approche plus collective pour réaliser un changement social. Avoir conscience des différentes générations nous aide à reconnaître les possibilités de partenariat et de collaboration.

**L'âgisme** peut constituer un obstacle important à une collaboration efficace. C'est un exemple de discrimination qui vous empêche de voir une personne pour qui elle est, et non à travers la perception que vous vous en faites. Les gens apportent tellement de réalités croisées dans une conversation, et l'âge n'est que l'une d'entre elles. Cette discrimination peut aller dans les deux sens et inclure des perceptions négatives du groupe en fonction de son âge.

Voici ce que vous pouvez faire pour assurer l'intergénérationnalité.

- Faites preuve de curiosité, soyez aimable, et respectez les différents groupes d'âge.
- Pensez à partir d'une approche collaborative pour faciliter l'échange de connaissances, de compétences et de ressources à travers la différence.
- Fournissez des opportunités de mentorat tous âges confondus.
- Proposez des activités d'engagement qui s'adaptent à des circonstances et à des routines différentes.
- Gardez une ouverture à la compréhension des différents styles de travail, de l'accès et de l'exposition à la technologie, ainsi que des approches des enjeux sociaux et de leur impact à travers les générations.

En travaillant avec des groupes intersectionnels et intergénérationnels, vous interagirez avec de nombreuses personnes différentes. Chacun d'entre nous est différent, que ce soit en raison de son apparence, de ses croyances religieuses ou spirituelles, de son âge ou même de ses origines. Il est important de comprendre et de reconnaître que toutes les personnes sont différentes, de respecter ces différentes perspectives et d'en tirer des enseignements pour :

- établir des relations et des alliances importantes
- créer un sentiment de communauté et d'appartenance
- apporter un éclairage plus approfondi aux programmes de formation et à l'engagement communautaire.

Il est important que les leaders soient inclusif·ve·s, mais il est encore plus important que chaque individu connaisse son rôle et sa responsabilité lorsqu'il s'agit d'assurer l'inclusion de manière proactive. Le langage est un outil puissant pour démontrer et promouvoir l'inclusion. Gardez à l'esprit les réalités intersectionnelles que vous venez d'apprendre dans les sections précédentes. L'utilisation d'un langage garantissant l'inclusion et formuler des phrases dans une optique de partage du pouvoir et d'invitation peuvent contribuer à ce que celles et ceux qui vous entourent se sentent en sécurité et habilité·e·s à participer plutôt que de participer passivement. Dans le chapitre suivant, vous trouverez des informations sur la manière de créer un espace sûr afin d'en savoir plus sur la manière de concevoir la diversité, l'équité et l'accès en tenant compte de l'inclusion, tandis que la section 8 vous permettra d'approfondir la question de la priorité et de la reconnaissance de la diversité et de l'inclusion.



# D. DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Cette section donne un aperçu des compétences techniques, professionnelles et interpersonnelles clés qui peuvent être appliquées à une variété de domaines et de situations afin de rendre votre activisme plus percutant, et qui sont pertinentes dans votre parcours de leadership transformationnel.

En la parcourant, il est important de se rappeler que vous travaillerez avec divers groupes de jeunes femmes et de jeunes filles, et que leurs antécédents et leurs réalités peuvent être très différents des autres. Par exemple, certains peuvent avoir des connaissances de la technologie et utiliser l'internet quotidiennement, tandis que d'autres peuvent avoir un accès limité à la technologie et être plus actif-ve-s sur le terrain.

Tout au long de cette section, il est important de garder à l'esprit les points suivants :

- Le contenu de cette section est une vue d'ensemble et propose des lectures complémentaires ou des ressources supplémentaires à explorer si vous souhaitez approfondir vos connaissances.
- Vous travaillerez avec des jeunes femmes et des jeunes filles très différentes les unes des autres, et vous saurez que leurs origines et leurs réalités peuvent être très différentes des autres. Nous vous invitons à vous mettre à leur place et à réfléchir au niveau de compétences qu'ils pourraient souhaiter acquérir.
- Certaines personnes travaillent sur ces compétences tout au long de leur vie et de leur carrière. Il se peut que les concepts ne s'appliquent pas immédiatement la première fois, mais vous (le/la facilitateur-riche) êtes encouragé-e à être patient-e avec vous-même et vos participant-e-s lorsque vous travaillez avec ce contenu !

Chaque sous-section de compétences comporte une introduction, des conseils et des activités. Vous trouverez l'explication complète de chaque activité dans

la **boîte à outils du/de la facilitateur-riche** afin de planifier les étapes suivantes, y compris la compétence qui serait pertinente par la suite.

En vous familiarisant avec ces compétences, il est nécessaire de garder à l'esprit que créer du changement, ou un **plaidoyer**, est une question d'action collective, de la création de réseaux et du soutien mutuel. Bien que tenter de changer quelque chose seul puisse être accablant ou solitaire, travailler en étroite collaboration avec ses pairs et sa communauté permet d'accomplir beaucoup plus. En d'autres termes, lorsque nous disons « vous » ici, nous ne voulons pas dire *uniquement* vous ; nous voulons toujours dire vous « *et d'autres* ».

## 1. CRÉER DES ESPACES SÛRS

L'idée d'« être en sécurité » signifie jouir de vos droits tout en étant libre de stigmatisation et de discrimination. Un **espace sûr** est un lieu où les participant-e-s peuvent partager leurs expériences et leurs défis, accéder à l'information, se sensibiliser et renforcer leurs capacités. Un espace sûr offre également aux jeunes femmes et aux filles la possibilité d'éprouver de l'empathie les unes pour les autres, de se faire des amis et de créer des réseaux avec d'autres personnes partageant les mêmes intérêts et le même désir de changement. Ces opportunités permettent de discuter des problèmes, des défis et des solutions potentielles.

De même, les sessions de formation, les discussions de groupe ou même une conversation avec des amis dans le voisinage peuvent être l'occasion d'aborder des sujets qui peuvent être difficiles ou considérés comme « tabous » dans la société en général. Bien que ces discussions puissent être passionnantes et inspirantes, il est important de se rappeler que des personnes différentes ont des points de vue différents et des convictions bien ancrées. Il est important de créer un

espace sûr pour les discussions afin que chacun puisse participer pleinement, en encourageant la réflexion sur ses propres expériences et celles des autres.

L'élément central des espaces sûrs est de sensibiliser à travers des discussions équilibrées et émotionnellement saines pour planifier des actions transformatrices. Les espaces sûrs peuvent également faciliter les possibilités d'engagement et de dialogue direct avec les représentants du gouvernement, les responsables politiques et les autres décideurs.

Dans un espace sûr, vous pouvez :

- sensibiliser à différentes questions
- détruire les mythes
- discuter des préoccupations communes

- parler librement sans discrimination ou exclusion pour ses opinions
- surmonter les problèmes de stigmatisation et de peur
- valider vos expériences auprès de vos pairs\*
- identifier des solutions aux problèmes qui vous préoccupent

\* NOTE: La validation ne signifie pas être d'accord avec les expériences des autres, les juger ou les «réparer», mais plutôt reconnaître les émotions, les pensées, les expériences, les valeurs et les croyances d'une autre personne.

Les dix éléments déterminants et les normes de meilleures pratiques au sein de la YWCA Mondiale sont les suivants :

## 1. ACCESSIBILITÉ

Les séances de formation et les réunions ont lieu dans des zones et des lieux accessibles, centraux et pratiques, où la sécurité et la confidentialité sont garanties, et doivent fournir un hébergement ou divers outils nécessaires pour garantir que les participant·e·s peuvent pleinement accéder et participer aux séances. Il faut assurer l'accès aux régions éloignées et aux communautés isolées grâce à des programmes de sensibilisation mobiles et à des réseaux ruraux. Les plateformes virtuelles de formation doivent être accessibles, conviviales, confidentielles et exemptes de violence (par exemple, le cyberharcèlement).

### Exemple de scénario :

Une organisation locale a mis en place un programme de leadership pour les jeunes femmes et les jeunes filles. Le lieu du programme était éloigné de la zone communautaire. Les jeunes femmes et les jeunes filles ont dû prendre au moins deux bus et traverser une forêt pour atteindre le lieu du programme. La YWCA a fourni l'indemnité de transport quotidiennement. Mais les participantes ont trouvé qu'il était assez difficile de faire la navette car elles ne pouvaient pas rentrer chez eux avant la nuit. Elles l'ont mentionné lors de la session feedback, à la suite de laquelle l'organisation a tenu à s'assurer que les lieux des programmes suivants étaient non seulement facilement accessibles pour les participantes, mais qu'ils comportaient également des dispositions pour un hébergement et des repas sûrs, ce qui leur permettrait de participer pleinement sans se soucier du transport, des déplacements, de la sécurité et du temps passé à se rendre au programme.

## 2. SÉCURITÉ ET VIE PRIVÉE

Les espaces sûrs doivent garantir la sécurité et le respect de la vie privée des participant·e·s, y compris la confidentialité des discussions; si des informations ou du contenu de l'espace sûr doivent être partagés, le consentement des participant·e·s doit être demandé et accordé.

### Exemple de scénario :

Une ONG locale organisait des ateliers sur la reconnaissance et la prévention de la violence domestique, auxquels participaient de nombreuses jeunes femmes de la communauté locale. Au cours de l'une des séances de partage, une jeune femme a parlé de son expérience personnelle et s'est effondrée. Elle a également réalisé que plusieurs de ses voisines entendaient une histoire profondément personnelle qu'elle n'avait jamais raconté à personne auparavant. L'une des organisatrices l'a compris et a rappelé au groupe que la jeune femme avait partagé son histoire en toute confidentialité et qu'elle espérait que les autres personnes présentes la soutiendraient tout au

long de ce parcours émotionnel difficile, et que chacun était invité à s'adresser à elle ou à d'autres membres de l'équipe pour obtenir davantage de clarté et de soutien. Les autres participantes ont rassuré la jeune femme en lui assurant que son histoire resterait entre elles, et plusieurs ont même proposé de prendre régulièrement de ses nouvelles pour s'assurer qu'elle allait bien. La jeune femme qui a fait part de son expérience était soulagée de constater qu'elle disposait désormais non seulement d'un espace pour partager ses expériences, mais aussi d'amies qui la comprenaient et la soutenaient.

### 3. LEADERSHIP ET PARTICIPATION

Des espaces sûrs dirigés par des femmes et des jeunes femmes, inclusifs et autonomisants pour les participant·e·s de tous âges et dans toute leur diversité. Le développement du leadership et la participation sont des éléments essentiels pour favoriser la solidarité et l'appropriation qui permettent aux jeunes femmes d'être des agents du changement.

#### Exemple de scénario :

Notre équipe s'est réunie pour discuter des programmes et des activités du mois suivant. Deux nouvelles collaboratrices avaient rejoint l'équipe. Comme elles sont nouvelles, elles posaient toujours des questions pour en savoir plus. Alors que la cheffe d'équipe déléguait des actions, l'une des jeunes collaboratrices a posé une question sur les délais. La cheffe d'équipe a fait une pause et a pris quelques instants pour répondre aux préoccupations de la collaboratrice. Elle a également pris le temps de vérifier auprès de l'ensemble du groupe s'il y avait des doutes ou des inquiétudes. Elle a encouragé l'équipe à poser des questions en cas de doute, leur rappelant qu'il s'agit d'une bonne pratique, que leurs questions ne les aideront pas seulement elles-mêmes, mais aussi les autres, et que chacune est invitée à s'adresser à elle ou à d'autres membres de l'équipe pour obtenir davantage de clarté et de soutien.

### 4. DES INFORMATIONS PRÉCISES ET FIABLES

Partager et promouvoir des informations factuelles et exactes, fondées sur des preuves, qui permettent aux participant·e·s d'accéder aux ressources nécessaires et de faire des choix éclairés.

#### Exemple de scénario :

Récemment, nous avons animé une séance concernant la santé sexuelle et reproductive. La séance était axée sur l'hygiène menstruelle. La facilitatrice a parlé du cycle menstruel et a expliqué que toute femme normale a 28 jours d'affilée et que si elle en a moins ou plus, cela signifie qu'elle a de graves problèmes de santé. Beaucoup de jeunes femmes et de jeunes filles participant à la session avaient l'air effrayées et désorientées. L'une des participantes a levé la main pour signaler qu'il s'agissait d'une information erronée. Mais la facilitatrice est restée inflexible. Toutefois, une infirmière de la clinique communautaire locale avait été invitée à prendre la parole lors de la session. L'infirmière est intervenue en douceur pour informer le groupe que si de nombreuses femmes et jeunes filles ont un cycle menstruel de 28 jours, d'autres peuvent avoir des cycles plus longs ou plus courts, et a même expliqué certaines des raisons à l'aide d'exemples pour plus de clarté. Les jeunes femmes ont quitté la session en étant reconnaissantes et soulagées d'en savoir plus sur elles-mêmes, leur propre corps et leurs cycles menstruels.

### 5. CONFIANCE ET COMMUNAUTÉ

Des lieux où les participant·e·s peuvent se réunir, partager ouvertement leurs expériences, discuter de leurs pensées, de leurs défis et de leurs traumatismes, construire une solidarité et une confiance avec les autres, tout en étant assurés de la confidentialité et en se sentant validés et soutenus.

#### Exemple de scénario :

Sanaya (22 ans) se rend à la YWCA locale où elle est accueillie par d'autres jeunes femmes. On lui a demandé pourquoi elle se rendait à la YWCA. Timide et ne sachant pas comment répondre, elle n'a pas dit un mot. Les

jeunes femmes de la YWCA ont pris soin d'elle et l'ont invitée à s'asseoir dans un coin pour se détendre. L'une des jeunes femmes qui l'accompagnait lui a présenté les activités de la YWCA et lui a apporté son soutien en cas de besoin. Sanaya a alors réalisé qu'elle pouvait s'exprimer sans crainte au sein de la YWCA parce que c'est un espace pour les jeunes femmes. Et elle ne l'aurait pas su si les autres jeunes femmes ne l'avaient pas encouragée à le faire.

## 6. INCLUSION

Des espaces sûrs où toutes et tous les participant·e·s se sentent libres de partager ouvertement et d'être respectés, quelle que soit leur identité; où chacun se sent accueilli dans toute sa diversité.

### Exemple de scénario :

Monica a invité Nazneen à la réunion de son ONG locale. Elles organisaient un nouveau programme de formation sur le leadership des jeunes femmes, et Monica était sûre que son amie l'apprécierait. Nazneen était nerveuse, elle ne connaissait aucune des personnes présentes et était sûre qu'elle allait se faire remarquer. Bien sûr, lorsqu'elle s'est rendue à l'événement, non seulement elle était habillée très différemment, mais tout le monde a regardé ses cheveux bleus en pointes! Lorsque son tour est venu de se présenter, elle s'est sentie timide et a marmonné son nom, sans ajouter d'informations sur elle-même. L'une des autres jeunes femmes participantes l'a invitée à parler au groupe de sa magnifique couleur de cheveux et une autre jeune femme lui a demandé avec enthousiasme comment elle faisait pour garder ses mèches si fines. Nazneen a levé les yeux et s'est rendu compte que les autres étaient impatientes de la rencontrer et d'apprendre à la connaître. Elle s'est ensuite détendue et s'est rapidement mise à rire et à apprécier la formation avec les autres participant·e·s.

## 7. APPROCHES HOLISTIQUES

Prendre en compte les multiples aspects et contextes qui affectent la vie des participant·e·s et fournir des informations et des services adaptés et répondant aux besoins réels des participant·e·s.

### Exemple de scénario :

Dans notre organisation, nous proposons différents programmes pour répondre aux besoins de toutes les femmes, jeunes femmes et filles. Nous offrons des compétences de vie dans le cadre de notre programme d'autonomisation économique destiné aux vendeurs informels, nous proposons des programmes de leadership pour les jeunes femmes, et nous avons même des programmes d'alphabétisation pour tous les âges, destinés à ceux qui n'ont pas les moyens de fréquenter une école classique. Si nous ne proposons qu'un seul type de programme, nous ne pourrions pas atteindre tous les membres de notre communauté.

## 8. COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE

Encourager et créer des relations de soutien comme le **dialogue intergénérationnel**, le partage, le mentorat, la collaboration et la coopération fondés sur le respect et l'égalité entre les différents groupes d'âge, en mettant l'accent sur le développement du leadership, en particulier pour les femmes, les jeunes femmes et les filles.

### Exemple de scénario :

Une jeune femme a été nommée secrétaire générale nationale (SGN) de notre YWCA. Elle a travaillé au sein de la YWCA pendant plus de cinq ans en tant que membre et personnel de projet avant d'être nommée SGN. La première réunion du conseil d'administration est arrivée et elle a dû présenter des rapports, l'état d'avancement du programme, etc. aux membres du conseil d'administration national. Elle était très nerveuse et ne savait pas par où commencer. Une membre expérimentée du conseil d'administration s'est levée et lui a assuré qu'il était normal d'être nerveuse, puis elle s'est tenue à ses côtés et l'a guidée tout au long du processus de sa première réunion

avec le conseil. Tout en l'aidant, le membre senior du conseil d'administration a également noté que la jeune femme avait beaucoup de nouvelles techniques qu'elle a utilisées dans sa présentation. Après la réunion, elle a demandé à la jeune femme de lui apprendre à utiliser les techniques qu'elle employait. L'apprentissage a eu lieu dans les deux sens.

## 9. DIGNITÉ ET RESPECT

Maintenir une culture de respect mutuel et de dignité, favoriser la confiance entre les participant·e·s et servir d'espace où les gens peuvent se soutenir, s'inspirer, s'encourager et se valider les uns les autres sans crainte de jugement ou de discrimination.

### Exemple de scénario :

Récemment, notre organisation a accueilli un sommet de la jeunesse axé sur les jeunes femmes vivant en milieu rural. Cependant, les participantes qui ont rejoint le projet n'étaient pas seulement des jeunes femmes rurales, mais des jeunes femmes d'horizons divers. Nous avons des jeunes femmes de différentes confessions, identités sexuelles, origines géographiques, ethnies et niveaux d'expérience. Ce fut un événement très instructif qui nous a permis de découvrir les questions diverses qui touchent les jeunes femmes. Nous nous concentrons au départ sur un groupe, mais le fait d'accepter tous les autres groupes de jeunes a permis un échange et un apprentissage très intéressants. Et tout le monde a respecté les autres et leurs différences au cours du sommet.

## 10. PARTENARIAT ET RESPONSABILITÉ

Servir de lieu pour que les gens puissent pratiquer la communauté et le leadership, et être responsables d'eux-mêmes et des autres, en particulier de la communauté au sens large. De plus, fonctionner pour promouvoir un changement positif en faveur de l'égalité des sexes et des droits des femmes.

### Exemple de scénario :

Une jeune femme s'est adressée à notre organisation pour demander de l'aide pour un problème de santé qu'elle avait. Elle a expliqué qu'elle était gênée d'aller à l'hôpital et qu'elle ne voulait pas demander leur aide. Comme notre organisation entretient de bonnes relations de travail avec une clinique voisine, nous avons demandé à la jeune femme si elle accepterait de parler à une infirmière et à un médecin s'ils venaient dans notre organisation. Elle a dit qu'elle le ferait parce qu'elle se sentait à l'aise dans notre espace. La jeune femme a reçu l'aide dont elle avait besoin et a commencé à se rétablir. Elle est même retournée dans la communauté et a informé d'autres femmes, jeunes femmes et filles de ce que nous avons fait. Aujourd'hui, nous avons créé une petite clinique au sein de notre organisation pour aider les femmes, les jeunes femmes et les filles de la communauté qui sont gênées de se rendre à l'hôpital.



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Avez-vous participé à un programme pour lequel vous vous demandiez comment vous rendre sur place ? Avez-vous déjà eu peur de poser des questions ou de partager vos pensées parce que vous n'êtes pas sûr·e d'avoir raison ou tort ? Passez du temps avec le groupe pour discuter de chacune de ces dix pratiques standard. Chaque personne et groupe soulèvera des préoccupations et des problèmes différents, en fonction de leur origine, de leur communauté ou de leur expérience. Prenez quelques instants pour réfléchir aux différentes façons dont les gens comprennent ces normes, et aidez le groupe à formuler les normes de la manière qui leur convient le mieux.

## Comment créer un espace sûr

Gérer ou créer un espace sûr s'accompagne d'une grande responsabilité. Il doit s'attacher à instaurer la confiance, à assurer le respect de la vie privée et à garantir la confidentialité. Les participant·e·s doivent comprendre et s'engager pleinement dans les exercices d'introduction et de confiance.

Quelques éléments à garder à l'esprit lors de la création d'un espace sûr :

- **Évaluez vos propres attitudes et croyances :**  
Chacun·e d'entre nous vient avec ses propres hypothèses et préjugés. Il est important de réfléchir à ces hypothèses et à ces connaissances pour s'assurer d'une bonne connaissance de soi.
- **Gérer les émotions :**  
Certaines activités peuvent évoquer des histoires personnelles, des sentiments forts ou déclencher des émotions difficiles pour les participant·e·s et les facilitateur·rice·s. Il est important de reconnaître, de comprendre et de gérer ces moments de vulnérabilité avec douceur et respect, afin que ces espaces sûrs soient réellement transformateurs.
- **Gérer le partage des histoires :**  
Bien que les participant·e·s ne doivent pas être invité·e·s à partager leurs expériences personnelles de violence ou d'agression, certain·e·s peuvent choisir de le faire. Ces révélations doivent être prises au sérieux, avec respect et sans jugement. Il est également important de préparer une liste de coordonnées de prestataires de services et de groupes de soutien compétents, formés et expérimentés dans le traitement de telles révélations, au cas où un·e des participant·e·s serait touché·e et aurait besoin d'un soutien supplémentaire au-delà de l'atelier.
- **Développer la confiance :**  
Rappelez-vous que tout ce qui est partagé dans un espace sûr a pour but de renforcer les capacités des uns et des autres. Il faut écouter sans parti pris, sans jugement et sans discrimination. Chaque personne a le droit d'avoir son opinion. Cela ne signifie pas que tout le monde doive l'accepter. Cependant, vous devriez pouvoir partager vos

opinions sans subir d'attaque. Identifier et traiter les relations de pouvoir. Vous et vos participant·e·s serez influencé·e·s par les normes socioculturelles et les stéréotypes. Il peut y avoir une dynamique de pouvoir sur la base d'identités telles que le sexe, la caste, la région, la popularité ou d'autres raisons. Certain·e·s sont peut-être simplement timides !

- **Confidentialité et respect de la vie privée :**  
Les participant·e·s doivent être convaincu·e·s que les expériences partagées sont également sûres en dehors de l'espace sûr physique. Les participant·e·s peuvent craindre d'être intimidé·e·s ou que leurs discussions soient divulguées à la suite de la session. L'instauration de la confiance au sein d'un groupe est un processus progressif, au cours duquel les participant·e·s apprennent à se connaître. L'activité proposée à la fin de ce segment aidera les participant·e·s à définir ce qu'est un espace sûr, y compris la manière de pratiquer le respect, la confiance et la responsabilité.

### N'OUBLIEZ PAS

Faites en sorte que votre groupe soit petit et simple ! Votre groupe ne doit pas compter trop de participant·e·s pour que chacun·e ait le temps et le confort de partager son point de vue. Le nombre idéal de participant·e·s est de 12 ou moins.

- Établissez un code de conduite de groupe. Consultez l'activité « Accord commun » ci-dessous pour vous assurer que les participant·e·s définissent leurs attentes.
- Veillez à ce que la participation aux activités et conversations ultérieures soit volontaire. Ne forcez pas les participant·e·s à partager leurs expériences.
- Il est normal d'avoir des émotions, et nous les exprimons toutes et tous différemment.
- Rassurez les participant·e·s en leur précisant qu'il est possible de sortir de la salle si cela s'avère nécessaire.
- Ne réagissez pas négativement et ne rejetez pas les expériences ou les idées des autres.
- Ne présumez pas des identités de genre
- Évitez le langage sexiste : utilisez « partenaire » au lieu de « petit ami » ou « petite amie ».
- Évitez les jugements : certains comportements sexuels peuvent être plus « risqués », et non « mauvais ».
- Utilisez un langage qui met en évidence la capacité des personnes à survivre à des circonstances difficiles.
- Si les participant·e·s révèlent des détails violents ou troublants sur leur expérience personnelle, n'essayez pas de les conseiller. Offrez votre soutien en écoutant. Vous pouvez également fournir une liste de prestataires de services pertinents et de groupes de soutien.





### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Avez-vous déjà fait partie d'un groupe ou d'un club où vous avez des accords communs que vous formulez ensemble ? Prenez le temps de réfléchir à certains de ces accords et à la manière dont ils ont servi le groupe. (Il y a une activité dans la Section 3 qui vous aidera à rédiger des accords communs avec votre groupe de formation).

Pour en savoir plus sur la création d'espaces sûrs, veuillez consulter les ressources suivantes :

- Manuel de l'animation: [Comment appliquer les méthodes participatives à l'éducation aux droits humains](#) (Amnesty International)
- [Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit](#) (Advocates for Youth and Girl's Best Friend Foundation in USA)
- [Guide des espaces sûrs](#) (YWCA Mondiale)
- [Espaces sûrs virtuels](#) (YWCA Mondiale)

## 2. RESTER EN SÉCURITÉ EN LIGNE

L'internet et les médias sociaux sont devenus une partie importante de notre vie. Nous sommes nombreux à être en ligne, à utiliser l'internet pour apprendre, jouer, parler à des amis, faire des recherches ou même faire des achats. Cependant, tout comme dans le monde réel, le monde en ligne compte également des personnes qui peuvent essayer de vous nuire. Souvent, les [filles et les jeunes femmes sont ciblées](#) en ligne simplement parce qu'elles sont jeunes et de sexe féminin, et si elles ont un franc-parler politique, sont handicapées, noires ou s'identifient comme LGBTIQ+, c'est encore pire.<sup>35</sup> Il est important de savoir comment se protéger en ligne en se renseignant sur ces dangers, en discutant avec ses amis et ses parents ou enseignants, et en apprenant à prendre des décisions éclairées pour rester en sécurité en ligne.

Les différents types de dangers en ligne peuvent être des problèmes logiciels tels que le phishing et les logiciels malveillants, ou des problèmes humains tels que le harcèlement en ligne. Le harcèlement en ligne, également connu sous le nom de cyberharcèlement, peut être aussi nocif

que d'autres types de harcèlement. Le cyberharcèlement consiste à utiliser l'internet et d'autres technologies pour harceler une autre personne. Il peut se produire par le biais d'e-mails, de médias sociaux et d'autres plateformes numériques telles que les applications de messagerie, etc. Le harcèlement en ligne persistant est une forme plus dangereuse de cyberharcèlement, car elle représente généralement une menace pour la sécurité de la victime, et elle est généralement délibérée et dure longtemps.

La plupart du temps, les interactions ne cessent pas, même si la victime exprime son mécontentement ou demande à la personne d'arrêter. Le contenu adressé à la victime est souvent inapproprié et parfois même dérangeant, ce qui peut provoquer chez la personne un sentiment de peur, de détresse, d'anxiété et d'inquiétude.

Cela peut inclure :

- écrire des choses méchantes ou injurieuses par le biais de messages ou de jeux en ligne
- publier des messages blessants sur les réseaux sociaux
- partager des photos et des vidéos embarrassantes
- créer de faux comptes pour faire honte à quelqu'un ou le harceler
- démarrer une messagerie instantanée avec quelqu'un pour l'inciter à révéler des informations personnelles et à les utiliser à mauvais escient (ou à les transmettre à d'autres personnes).
- créer des contenus en ligne tels que des histoires, des bandes-dessinées, des *mèmes* ou des photos qui ridiculisent d'autres personnes.
- révéler des secrets, répandre des ragots ou des rumeurs sur quelqu'un pour nuire à sa réputation
- voler le mot de passe d'une personne pour se faire passer pour elle en ligne

### Conseils simples pour lutter contre le cyberharcèlement :

- Signalez le cyberharcèlement à un parent ou à un adulte de confiance
- Signalez et bloquez le compte utilisé pour harceler
- Ne répondez pas ! Si vous l'ignorez, le harceleur peut perdre tout intérêt de continuer.
- Conservez tous les messages et photos qui vous ont envoyés, ils pourraient être utiles comme preuves plus tard.

35. Plan International, Libre d'être en ligne. [plan-international.org/publications/free-to-be-online](http://plan-international.org/publications/free-to-be-online)

Les réseaux sociaux sont un autre espace où se déroule une grande partie du travail, mais aussi où le harcèlement est fréquent. Quelques conseils à retenir lors de l'utilisation des réseaux sociaux:<sup>36</sup>

- Gardez vos informations personnelles confidentielles.
- Renseignez-vous sur comment signaler des messages
- Gardez vos mots de passe en sécurité et changez-les régulièrement, au moins tous les trois mois.
- Vérifiez et recontrôlez régulièrement vos paramètres de confidentialité et de sécurité.
- Faites attention à ce que vous partagez. S'il y a quelque chose que vous préférez garder privé, ne le mettez pas en ligne, même si vos messages sont privés. Soyez également attentif·ve aux autres. Par exemple, demandez l'autorisation avant de publier des photos d'autres personnes en ligne.
- Évitez d'ajouter des inconnus à votre liste d'amis, ou vérifiez les antécédents et les amis ou relations communs si vous souhaitez ajouter un inconnu.
- Si vous rencontrez un·e ami·e en ligne en personne pour la première fois, n'oubliez pas d'être prudent·e: donnez à une personne de confiance quelques détails sur la rencontre, comme le lieu, des informations sur la personne que vous rencontrez, etc. Essayez de vous rencontrer pendant la journée et dans un lieu public. Faites confiance à votre instinct. Si vous ne vous sentez pas bien, partez.
- N'oubliez pas que les informations sur internet sont facilement disponibles et accessibles à de nombreuses personnes. Vous pouvez contrôler les informations vous concernant qui sont disponibles en ligne en gérant soigneusement ce que vous partagez sur les médias sociaux, y compris les photos et les mises à jour de statut.
- Soyez poli·e en ligne. N'oubliez pas d'être aimable et d'éviter les commentaires personnels (surtout si vous n'êtes pas d'accord avec quelqu'un!). Utilisez les faits et la raison dans vos interactions.
- Réfléchissez bien avant de partager des photos privées ou à caractère sexuel en ligne ou avec d'autres personnes. Il est important de se demander si vous leur faites confiance pour respecter votre vie privée. De même, vous ne devez pas partager les photos des autres sans leur consentement. N'oubliez pas que ces informations peuvent facilement être partagées en ligne ou faire l'objet d'une « fuite », ce qui peut causer

beaucoup de tort, de colère ou même de problèmes juridiques pour vous ou pour l'autre personne.

- Si vous voyez quelque chose en ligne que vous n'aimez pas ou que vous trouvez choquant, il y a plusieurs choses que vous pouvez faire: bloquer et désabonner le compte ou la page qui publie du contenu choquant ou offensant. Vous pouvez également signaler le contenu. Si vous trouvez du contenu perturbant, il est bon d'en parler à vos ami·e·s ou de le signaler à une personne de confiance afin qu'elle puisse vous soutenir.

La pandémie de COVID-19 a entraîné le transfert en ligne d'un grand nombre d'activités régulières, telles que les réunions et les discussions de groupe. L'une des choses importantes à retenir est que même les espaces en ligne doivent être sûrs, respectueux et confortables.

Si vous souhaitez organiser des réunions ou des discussions en ligne, voici quelques conseils à garder à l'esprit:<sup>37</sup>

- Choisissez une plateforme à laquelle les autres ont accès et qui donne confiance.
- Testez votre plateforme à l'avance.
- Préparez bien votre présentation ou vos activités.
- Invitez les participant·e·s suffisamment à l'avance et informez-les des autres personnes qui les rejoindront.
- Au début de votre réunion ou de votre discussion, consacrez un peu de temps à l'établissement de lignes directrices et de règles de base en matière de conversation et de respect.
- Garantisiez la confidentialité et le respect de la vie privée, voire l'anonymat si nécessaire.
- Veillez à ce que chacun ait la possibilité de s'exprimer, même les personnes les plus discrètes.

#### **POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE**

Lorsque vous êtes en groupe pour une formation, que ce soit en ligne ou en personne, il est probable qu'au moins certaines personnes de votre groupe aient déjà eu des expériences en ligne. Prenez le temps de réfléchir à certains des grands thèmes qui vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez à votre expérience globale en ligne. Comment avez-vous utilisé les espaces numériques pour créer une communauté? En revanche, y a-t-il des moments où le fait d'être en ligne vous a fait vous sentir isolé·e ou en insécurité? Réfléchissez quelques minutes.



Pour en savoir plus sur la sécurité en ligne, veuillez consulter les ressources suivantes :

- [Women's Guide to Cyber Safety 2022](#) (WizCase, Mai 2022)
- [Social media privacy guide](#) (internetmatters.org)
- [How online gender-based violence affects the safety of young women and girls](#) (Web Foundation, 8 mars, 2021)
- [Libre d'être en ligne](#) (Plan International)
- [It's time to take girls' digital safety and literacy seriously](#) (Forum économique mondial, 11 Oct 2021)
- [E-book Cyber Safe Girl](#)
- [We Rise, We Lead:](#) (Méthodologie de consultation féministe menée par les jeunes femmes de la YWCA Mondiale), YWCA Mondiale, 2022.

### 3. COMPRENDRE ET TROUVER DES PREUVES ET DES RECHERCHES FIABLES

En tant que leaders de votre communauté, vous aurez peut-être envie de vous attaquer à certains problèmes et de les résoudre. Avant de commencer, il est important de faire des recherches approfondies pour définir clairement le problème. Une fois le problème identifié, vous devrez trouver des preuves fiables.

Les preuves sont des faits ou des informations qui appuient votre demande de changement. Une preuve fiable est une information qui provient d'une source compétente et vérifiée, basée sur une expertise professionnelle, des recherches antérieures ou même des données publiées par des autorités ou des sources spécifiques.

Les informations que vous devrez recueillir sont les suivantes : comment les différentes personnes sont affectées par le problème, quels sont les facteurs qui contribuent au problème, lesquels de ces facteurs sont faciles à traiter et qui peut éventuellement s'attaquer au problème.

Voici quelques exemples de sources d'information fiables :

- Les agences des Nations Unies (par exemple [ONU Femmes](#))
- Les recherches et rapports d'ONG ou d'organisations de la société civile en rapport avec le sujet
- Les articles académiques, médicaux ou de journaux spécialisés sur le sujet
- L'office national des statistiques de votre pays

Certaines de ces sources peuvent varier en fonction du sujet. Par exemple, dans le cadre d'une recherche sur les droits en matière de santé sexuelle et génésique, il se peut que des organisations locales travaillent déjà sur le sujet - leurs bureaux et leurs militants disposent probablement déjà d'un grand nombre d'informations de qualité. De même, il existe des campagnes mondiales et des initiatives locales sur les réseaux sociaux qui peuvent disposer d'informations utiles.

#### Exemple :

La recherche de statistiques sur les crimes contre les femmes au Myanmar a conduit à différentes sources d'information, telles que :

- Les données et informations sur les pays par [l'UNFPA](#)
- [Le rapport sur la violence sexuelle et sexiste au Myanmar et l'impact sexospécifique de ses conflits ethniques](#) du [Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme \(OHCHR\)](#)
- Une variété d'informations et de rapports provenant de la [bibliothèque en ligne sur la Birmanie/le Myanmar](#).
- [Un article de presse d'un journal populaire et local, The Irrawaddy.](#)
- [Un article de presse d'un journal international populaire, le New York Times.](#)
- [Des rapports officiels publiés par ONU Femmes.](#)

L'exemple ci-dessus montre que des informations peuvent être recueillies à partir :

- Des lois et politiques
- Des publications médiatiques impartiales / indépendantes / à but non lucratif
- Des sources vérifiées sur internet et dans les réseaux sociaux

- De recherches dans une bibliothèque locale ou en ligne
- D'expert-e-s tel-le-s que des universitaires, des journalistes ou des pointures en la matière
- De vos ami-e-s et vos pairs au sein de votre communauté, des personnes qui ont une expérience vécue du sujet.
- D'autres militant-e-s, organisations ou expert-e-s ayant réfléchi à la question

N'oubliez pas que de nombreuses informations non vérifiées sont disponibles en ligne, et qu'une vidéo TikTok, le compte Instagram d'une personne ou même des vidéos YouTube peuvent ne pas contenir les informations les plus exactes ! Veuillez vérifier et recouper soigneusement vos sources d'information. Assurez-vous que les informations sont à jour et, dans la mesure du possible, essayez de vérifier les informations auprès d'au moins deux sources.



#### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Prenez le temps de réfléchir à des sources d'information fiables. Gardez à l'esprit le contexte de votre pays ou de votre région et consultez les sites web de votre gouvernement. N'oubliez pas que cela sera différent d'un pays à l'autre et selon les sujets. Par exemple, une source gouvernementale pour les données sur la violence contre les femmes en Thaïlande sera très différente d'une source gouvernementale pour les données sur la violence contre les femmes au Kenya.

En tant que leader, vous pouvez également être amené-e à collecter et à documenter des preuves sur le terrain. Savez-vous qu'il existe des moyens de rendre le processus de collecte et d'analyse des preuves féministe et véritablement participatif ? La méthodologie de consultation féministe de la YWCA Mondiale est une excellente source d'explications approfondies et contient de nombreux outils et modèles qui vous permettront de commencer à générer des preuves authentiques à partir du terrain de manière beaucoup plus facile. Cela permet de s'assurer que les voix des jeunes femmes et des femmes sont prises en compte, en donnant la priorité à la diversité, à l'équité, à l'accès et à l'inclusion.

Vous pouvez en savoir plus sur cet outil de la YWCA Mondiale :

- [We Rise, We Lead: Le guide de la méthodologie de consultation féministe par les jeunes femmes de la YWCA Mondiale](#)
- [How to Conduct Research: An Overview, Community Tool Box](#)

#### Conseils pour la recherche primaire !

Vous pouvez rendre votre recherche **participative**. Cela signifie qu'il faut inclure les personnes qui bénéficieraient d'une modification du problème que vous essayez de résoudre. Il est possible d'en faire des co-chercheur·euse·s en les impliquant dans la planification et la direction de la collecte de données menée par la communauté. Encouragez la diversité des voix et incluez les points de vue de celles et ceux qui ont été historiquement exclus.

La recherche fondée sur des preuves repose sur des données et des statistiques fiables, ce qui en fait un outil précieux pour convaincre les gouvernements et les décideurs politiques. Bien qu'il y ait plusieurs exemples de sources de données fiables ci-dessus, n'oubliez pas que les communautés avec lesquelles vous travaillez sont souvent une source de données essentielle et cruciale ! La collecte de données communautaires offre généralement une véritable image des réalités sur le terrain.

Gardez votre recherche **transparente** en indiquant aux participant·e-s ce que vous ferez avec les informations, et où et comment vous espérez les utiliser.

Créez des espaces sûrs et permettez à des perspectives diverses d'éclairer votre recherche. Reconnaissez et valorisez l'appropriation de la recherche en établissant des relations solides avec les collaborateur·rice·s, co-chercheur·euse·s, allié·e-s et participant·e-s. Cela les aidera à se sentir à la fois investi·e-s et autonomes pour participer à votre recherche.

La **confidentialité** est essentielle à l'établissement de la confiance. Veillez à conserver les informations avec soin. Demandez aux personnes si elles préfèrent rester anonymes.



## 4. PLAIDER ET INFLUENCER LES CHANGEMENTS POLITIQUES

Maintenant que vous avez appris à trouver des preuves et des données fiables, il est temps d'en savoir plus sur le plaidoyer ! Tout plaidoyer doit être basé sur des preuves vraies, fiables et/ou primaires. Tout d'abord, nous le définirons, puis nous aborderons les différents éléments permettant d'organiser des actions de plaidoyer efficaces.

« Par plaidoyer, il faut entendre à la fois la stratégie et l'action en vue d'atteindre un objectif. L'objectif du plaidoyer est l'engagement des parties prenantes dans les décisions les concernant. Les actions visant à atteindre un objectif, comme le **lobbying** auprès des parties prenantes, se déroulent généralement sur une période prolongée et de manière progressive.

Du [Glossaire et définitions du mouvement de la YWCA Mondiale](#)

Le plaidoyer consiste essentiellement à soutenir, promouvoir ou défendre des droits, des intérêts ou des opinions. Chacun-e a le droit de vivre sa vie au mieux, sans peur, sans discrimination et sans violence. Ces droits sont promus et protégés par de nombreux types de lois, aux niveaux local, national et international. Elles obligent généralement un État ou un gouvernement à protéger ses citoyen-ne-s, à veiller au respect des droits humains et à les aider à accéder à la justice si leurs droits ont été violés. Ces lois promettent également d'empêcher que ces injustices ne se reproduisent.

En tant que jeunes leaders dans nos communautés, nous entendons parfois parler de problèmes ou de défis auxquels nos ami-e-s ou leurs familles sont confrontés.

« Le plaidoyer est l'action de parler au nom ou en faveur d'une autre personne, d'un autre lieu ou d'une autre chose. Il promeut l'égalité, la justice sociale, l'inclusion sociale et les droits humains. Il vise à faire bouger les choses de la manière la plus directe et la plus efficace possible ».

Adapté de : [Empowerment Matters CIC, & National Development Team for Inclusion \(NDTi\). \(2014\). Advocacy QPM: recognising quality in independent advocacy; Code of Practice. Action for Advocacy.](#)

Parfois, nous constatons qu'une loi ou un programme ne fonctionne pas comme prévu ou a un impact négatif sur les gens. C'est là que le plaidoyer devient important, afin que nous puissions soutenir les gens, sensibiliser et informer sur leurs problèmes et même influencer les responsables gouvernementaux et le grand public pour aider et changer la situation.

Il existe de nombreux types de plaidoyer. Dans cette section, nous allons nous intéresser au *plaidoyer politique*. Le plaidoyer politique est l'utilisation du plaidoyer pour tenter de changer ou d'influencer les lois ou programmes injustes des gouvernements, des entreprises ou d'autres entités qui ont beaucoup de pouvoir et d'influence sur les citoyen-ne-s ou les grands groupes de personnes. Il est important pour :

- résoudre des problèmes spécifiques
- faciliter les changements concrets
- influencer les politiques et les programmes publics
- renforcer la société civile et les mouvements, y compris les mouvements de jeunes et les mouvements féministes
- promouvoir la diversité et l'inclusion
- lutter contre les inégalités
- responsabiliser

La responsabilité est un élément essentiel de la défense des intérêts des citoyens. En effet, la **responsabilité** est le processus formel visant à garantir que les gouvernements et les autres parties prenantes respectent leurs obligations, leurs promesses et leurs engagements en matière de santé et de bien-être des adolescents. Les mécanismes de responsabilisation permettent également d'identifier les actions et les politiques qui fonctionnent et celles qui doivent être modifiées.<sup>38</sup> La responsabilité renforce et améliore le dialogue entre les gouvernements et la société civile, et aide les citoyen-ne-s à prendre conscience de leurs droits et à les revendiquer.

### Le plaidoyer peut créer de nombreuses opportunités pour la responsabilisation

- Contester une situation ou une pratique injuste ou discriminatoire.
- Participation active des jeunes femmes et des filles dans les processus sociaux et politiques en participant au suivi social et à l'évaluation des progrès.
- Mécanismes de responsabilité renforcés et compréhension des décideurs
- Amélioration de l'allocation et de l'utilisation des ressources
- Générer des connaissances et susciter la demande pour des services et politiques améliorés
- Générer de meilleures données accessibles aux jeunes

Il existe de nombreuses façons de garantir la responsabilité et d'influencer la prise de décision. Par exemple, en utilisant des discussions, des conférences

de presse ou des activités comme le théâtre de rue, des chansons de protestation, etc. pour informer le public ou les fonctionnaires afin de sensibiliser aux droits et de les défendre.

*Exemple : Une organisation communautaire dirigée par des jeunes s'est associée à une ONG locale pour sensibiliser la population à la santé et à l'hygiène menstruelles. Des écoles et des organisations locales ont été contactées pour organiser des sessions de formation avec des adolescents scolarisés, des groupes d'adolescents, des comités de jeunes, des groupes de femmes et de mères, des femmes volontaires pour la santé communautaire, des dirigeants communautaires et d'autres membres de la communauté en général. Les responsables de la santé et de l'égalité des sexes du district ont également été invités, et ont soutenu et salué leur travail en s'engageant à reproduire ces sessions dans d'autres districts. En outre, le gouvernement national a prévu la distribution gratuite de serviettes hygiéniques dans les écoles à partir de mai 2020.*

**Alors, comment commencer à plaider en faveur du changement ?** Les prochains segments vous aideront, vous et vos pairs, à planifier et à commencer votre action de plaidoyer.

Quelques étapes simples à garder à l'esprit lors de la planification de votre plaidoyer :

1. Définissez le but et les objectifs de l'action de plaidoyer
2. Analysez votre problème sous l'angle des droits humains (voir section 2A pour plus d'informations sur l'approche fondée sur les droits humains).
3. Identifiez les décideurs pertinents et les partenaires potentiels (cartographie des parties prenantes) (reportez-vous au prochain segment sur le réseautage et la gestion des partenariats).
4. Identifiez les stratégies utiles et créez votre plan de travail en matière de plaidoyer (voir la section sur la stratégie de plaidoyer).
5. Mettez en œuvre votre plan de plaidoyer.
6. Incitez davantage de personnes à vous rejoindre.
7. Communiquez avec les décideurs identifiés pour trouver des solutions.

38. *Advocating for change for adolescents!* (2018) [pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!](https://pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!)

Avant de nous plonger plus profondément dans la planification du plaidoyer, écoutez ce [podcast](#) (en anglais) pour entendre directement les femmes et les jeunes femmes partager leur expérience et leurs efforts en matière de défense des droits, de mobilisation pour les campagnes, et d'action aussi bien sur le terrain qu'au niveau des politiques.

## Définir les BUTS et les OBJECTIFS

L'une des premières étapes de la planification de votre plaidoyer consiste à identifier des buts et des objectifs. Votre **BUT** est la définition générale de ce que vous souhaitez comme résultat de votre travail.

Un **BUT DE PLAIDOYER** est le changement que vous souhaitez réaliser. Il est important de décrire :

- votre **vision**
- le **problème**
- les **acteurs** avec lesquels vous souhaitez travailler
- le **lieu** dans lequel vous souhaitez travailler

Les **OBJECTIFS** décrivent en détail ce que vous essayez de réaliser.

Vos objectifs doivent décrire :

- **QUI vous voulez atteindre**

Avec qui souhaitez-vous travailler ? Vos ami-e-s ? Les membres de la communauté locale ? Des fonctionnaires ? Peut-être TOUTES ces options ?

- **QUEL changement vous voulez réaliser**

- **QUAND (période de temps) vous obtiendrez un changement**

Parfois, les actions de plaidoyer peuvent être centrées sur des événements publics importants tels que des élections ou des festivals, ou sur des questions juridiques telles que des amendements à la loi ou des affaires judiciaires. Dans certains cas, il peut s'agir d'une situation d'urgence, comme une catastrophe naturelle ou des violences telles que la guerre ou les émeutes. Les objectifs de plaidoyer devront être pris en compte et formulés en conséquence.

- **OÙ (emplacement)**

Cela pourrait varier selon que les actions doivent être en personne, dans des lieux différents, ou même des événements en ligne/numériques.

- **POURQUOI voulez-vous aborder ce problème ?**

Cette définition est importante car elle permet de réaffirmer la nécessité des actions de plaidoyer et les types d'actions nécessaires.

- **COMMENT allez-vous sensibiliser les gens à cette question ?**

L'exemple ci-dessous vous aidera à comprendre comment organiser et planifier vos buts et objectifs.

### EXEMPLE : Planification des buts et objectifs autour d'une question prioritaire

Il y a trop de harcèlement sexuel dans la rue dans notre communauté. Mes amies et moi avons souvent peur de sortir seules, surtout la nuit. Si nous nous plaignons à nos familles, elles nous disent de rester à la maison. Lorsque nous nous rendons à l'école, aux cours ou même chez une amie, nous essayons de nous déplacer en grands groupes. Nous ne savons pas qui peut nous aider, ni comment mettre fin à cette situation.

Ici, nos objectifs de plaidoyer doivent être décrits :

- **votre vision :** chacun doit pouvoir vivre sans crainte et se respecter mutuellement.
- **le problème :** trop de harcèlement sexuel dans la rue, de nombreuses personnes dans la communauté sont bouleversées, en colère et effrayées et ne savent pas quoi faire.
- **les acteurs avec lesquelles vous souhaitez travailler :** les membres de la communauté, une ONG ou une organisation qui sensibilise au harcèlement sexuel dans la rue, les représentants du gouvernement local, éventuellement la police locale, les médias locaux.
- **le lieu où vous souhaitez travailler :** dans la communauté elle-même

En utilisant l'exemple de problème ci-dessus, nos objectifs seraient alors :

- **QUI voulons-nous atteindre ?**

- a. **La communauté** (y compris les hommes et les garçons qui sont les auteurs du harcèlement dans ce cas, comme le montrent les rapports et l'expérience vécue)
- b. **L'ONG locale Stop Street Harassment**
- c. **Les clubs de jeunes locaux**; Young People Unite (un groupe d'assistance communautaire), The Bad Boys Club (un club de fitness), et Eco Club, le club local de l'environnement.
- d. **Le fonctionnaire du gouvernement local**, Mme Singh qui est l'administratrice de notre région
- e. **L'inspecteur de la police locale** Mme Ruday et sa collègue responsable de la cellule des femmes, Mme Dewi.
- f. **La plateforme de médias numériques E-News**, qui est très populaire auprès de la communauté et des jeunes locaux

- **QUEL changement voulons-nous obtenir ?**

- a. Nous voulons mettre fin au harcèlement sexuel dans la rue.
- b. Tout le monde devrait savoir et comprendre que le harcèlement sexuel dans la rue est inacceptable, nuisible et punissable par la loi.
- c. Les gens devraient savoir comment réagir ou se plaindre s'ils sont harcelés ou s'ils voient quelqu'un être harcelé.
- d. La punition pour le harcèlement doit être rapide et stricte.

- **QUAND (période de temps) atteindrons-nous ce changement ?**

- a. Nous y travaillerons pendant au moins un an
- b. Nous évaluerons nos efforts régulièrement pour vérifier s'ils fonctionnent, ou si nous devons changer de stratégies et d'activités

*NOTE: Il s'agit simplement d'un exemple. Généralement, de tels délais devront être établis uniquement après avoir discuté avec divers partenaires et parties prenantes participant à l'effort de plaidoyer. Ces délais peuvent également dépendre des résultats réels de vos efforts de plaidoyer et de la profondeur de la question. Dans certains cas, le plaidoyer peut prendre des années pour obtenir un changement, suivi d'un effort continu pour s'assurer qu'il reste percutant et important.*

- **OÙ (lieu):**

- a. **Nous travaillerons physiquement dans notre propre communauté**: les ateliers et les activités doivent être organisés le plus localement possible afin de garantir la participation du plus grand nombre.
- b. **En ligne**: en utilisant les réseaux sociaux et les plateformes d'information numériques populaires comme E-News qui ont une grande influence sur les habitants et en particulier sur les jeunes.

- **POURQUOI:**

- a. Le harcèlement sexuel dans la rue est mauvais, inacceptable et puni par la loi
- b. Il peut causer de terribles préjudices et un manque de confiance. Il a de grands effets sur la santé mentale, et peut rendre les gens apeurés et vulnérables. Il n'est vraiment pas agréable de se sentir de cette façon dans sa propre communauté, parmi ses propres ami-e-s.

- **COMMENT:**

- a. Ateliers et activités avec l'ensemble de la communauté et en collaboration avec les responsables de la police locale, Mme Ruday et Mme Dewi, et avec l'aide de Mme Singh de l'administration locale, afin d'expliquer et de comprendre pourquoi le harcèlement sexuel dans la rue est mauvais, et comment s'y attaquer.
- b. Ateliers et activités avec des hommes et des garçons en collaboration avec l'ONG Stop Street Harassment
- c. Activités telles que des concours artistiques, des productions théâtrales de rue, des événements publics et des conférences de presse avec la jeunesse locale, facilités par les clubs de jeunes locaux et les plateformes de médias numériques.

## But vs. Objectif

L'exemple ci-dessus montre que les **BUTS** sont à long terme et expriment des **résultats généraux**, tandis que les **OBJECTIFS** sont généralement des activités à court terme et expriment des **résultats spécifiques**.

Le tableau ci-dessous donne plus de détails:

	Buts	Objectifs
<b>Champ d'application</b>	Déclarations générales sur le résultat souhaité	Cibles étroites, généralement très spécifiques
<b>Spécificité</b>	Résultat global souhaité	Actions tangibles nécessaires pour atteindre ce résultat
<b>Nombre</b>	En général, un seul but est préférable	En général, plusieurs objectifs sont nécessaires pour atteindre un but.
<b>Chronologie</b>	Long terme	Court ou moyen terme
<b>Mesures</b>	Le plus probable à évaluer sur un trimestre ou une année (c'est-à-dire à long terme)	Plus susceptible d'être évalués sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle (c'est-à-dire à court terme)
<b>Stratégie</b>	Très utile pour définir une orientation ou une vision spécifique	Important pour planifier les étapes vers un résultat final

Lorsque vous planifiez vos objectifs, n'oubliez pas de les rendre **SMART**:

- **Spécifiques** - cela signifie que votre objectif doit définir très précisément le changement que vous souhaitez voir se produire. Évitez d'utiliser du jargon ou des termes généraux qui pourraient être mal compris.
- **Mesurables** - réfléchissez à la manière dont vous mesurerez ce que vous voulez réaliser.
- **Atteignables** - réfléchissez à la manière dont vous pouvez décomposer toutes les étapes que vous souhaitez franchir pour vous rapprocher de votre objectif.
- **Réalistes et pertinents** - n'oubliez pas que vos objectifs doivent vous rapprocher de la réalisation de vos buts.
- **Temporellement définis (ou limités dans le temps)** - la plupart des objectifs de plaidoyer doivent fixer des délais réalistes (par exemple, 2 à 5 ans pour les atteindre). Il convient également de se demander si vous souhaitez faire coïncider vos objectifs avec des événements importants tels que des élections

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR-RICE

Vous ne savez peut-être pas quelle est la différence entre les BUTS et les OBJECTIFS. Considérez ceci: Imaginez que votre but est d'atteindre le sommet de l'Everest. Vos objectifs sont les tâches que vous devez accomplir pour y parvenir. Vos objectifs, dans ce cas, peuvent aller de l'obtention d'une bonne condition physique et d'une bonne santé pour escalader une montagne, à la recherche du bon guide pour vous accompagner, en passant par l'achat du bon sac à dos et des bonnes chaussures, etc. Cela vous aide-t-il à réfléchir à la manière dont vous pourriez faciliter ce concept?



à venir, une journée de célébration nationale ou même une journée mondiale comme la Journée de la femme.

L'activité 3 de la section 3 vous aidera à mieux comprendre comment définir vos objectifs.

Pour en savoir plus sur le plaidoyer et l'influence sur les changements politiques, veuillez consulter les ressources suivantes:

- [Comment définir le plaidoyer?](#)<sup>39</sup>
- [Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries](#) (International Centre for Policy Advocacy).<sup>40</sup>
- [Smart Advocacy](#) (Planification familiale avancée)
- [Podcast \(en anglais\) de Advocacy Toolkit](#) (YWCA)

39. Centre virtuel de connaissances d'ONU Femmes pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles, 2010

40. Citation complète : Young, Eóin et Lisa Quinn (2012) Making Research Evidence Matter : A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries. [Publication en ligne - International Centre for Policy Advocacy]. Disponible à l'adresse suivante : [advocacyguide.icpolicyadvocacy.org](http://advocacyguide.icpolicyadvocacy.org).

## 5. RÉSEAUTAGE ET GESTION DES PARTENARIATS

Maintenant que vous savez ce que vous souhaitez changer, vous devez déterminer qui peut le faire. Il peut s'agir de vos alliés ou de vos partenaires. Il s'agit de personnes et de groupes qui peuvent influencer les décideurs. Il peut s'agir de fonctionnaires et de décideurs politiques, de législateurs, d'agences nationales et internationales et d'organisations à but non lucratif, de dirigeants communautaires, de chefs religieux, de clubs de jeunes, d'alliances d'étudiants et même de différentes parties prenantes de votre communauté (comme les parents et les grands-parents). N'oubliez pas qu'un partenariat est solide ou bon lorsque chaque personne apporte une valeur ajoutée au groupe, qu'elle a la possibilité d'ajouter ou de renforcer les programmes et les intentions et qu'elle peut participer pleinement (si elle le souhaite) au processus de plaidoyer.

L'identification des partenaires est utile pour :

- Garantir une action efficace
- Mettre en commun les ressources et apprendre les un-e-s des autres
- Développer de nouvelles idées et stratégies
- Identifier les meilleures pratiques
- Renforcer les capacités

Vos partenaires et votre réseau peuvent vous aider à identifier les facteurs, y compris les obstacles et les résultats possibles. Rappelez-vous que tout le monde peut rejoindre votre cause ou s'y opposer, quel que soit son sexe, son lieu de résidence ou son affiliation. Par exemple, une organisation soutenant les droits des LGBTQI peut être un allié de premier plan dans des campagnes susceptibles de contribuer à la promotion croisée de leur cause, par exemple une campagne sur l'autonomie corporelle. Par ailleurs, les membres de groupes de défense des droits des hommes ou les militants des droits des hommes sont très susceptibles de s'opposer à toute campagne de promotion des droits des femmes.

Les différents types d'alliés peuvent être énumérés comme suit :

- **Alliés actifs** - les personnes influentes qui vous soutiennent. Ces personnes vous aideront.

- **Alliés passifs** - les personnes qui peuvent être d'accord avec vous, mais ne sont pas prêtes à agir.
- **Neutres** - les personnes qui ne s'intéressent pas particulièrement au sujet ou qui ne vous soutiennent pas et qui sont susceptibles de rester neutres.
- **Opposants passifs** - les personnes qui peuvent être en désaccord avec vous, mais qui ne vous mettront pas des bâtons dans les roues.
- **Opposants actifs** - les personnes influentes et les décideurs qui ne vous soutiennent pas. Ces personnes feront leur possible pour vous opposer.

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Lors de votre formation, vous pouvez aider les participant·e-s à dresser la liste des allié·e-s et des personnes influentes. Avant de le faire, pensez à tous les différents types de personnes que vous rencontrez dans votre communauté au quotidien. Nombreux sont celles et ceux qui sont vos allié·e-s et qui vous soutiennent et vous encouragent dans tout ce que vous faites, tandis que d'autres sont prêt·e-s à tout critiquer ! Qui seraient vos alliés ? Qui peuvent être des influenceurs importants ?



## Conseils et astuces pour impliquer les alliés potentiels

La plupart des gens sont occupés et surchargés de travail, en particulier ceux qui travaillent dans des agences administratives et gouvernementales. De même, de nombreuses organisations ou maisons de presse peuvent ne pas vouloir s'associer à vous et à votre groupe, même si vous en avez vraiment envie. Vous trouverez ci-dessous quelques conseils et astuces pour faire en sorte que les influenceur·euse·s désirent participer à votre campagne de plaidoyer.

1. Soyez toujours poli·e et respectueux·se
2. Comprenez et prenez note des coutumes, contextes et traditions locales, et vérifiez comment elles peuvent contribuer à la promotion de la campagne. Par exemple, alors que les opinions et pratiques religieuses dominantes peuvent s'opposer à la campagne, un leader local progressiste peut s'avérer être une influence importante qui s'écarte du discours dominant.<sup>41</sup>

41. [Le moine bouddhiste rebelle qui soutient l'avortement et les droits des LGBT \(vidéo en anglais\)](#)

3. Comprenez bien votre influenceur: une personnalité politique peut avoir fait des promesses électorales, ou une grande star de la pop peut s'être engagée à soutenir une cause populaire. Vérifiez si leur travail ou les causes qu'ils défendent ont un lien avec votre campagne. Des questions que vous pouvez vous poser:
  - Comment nos priorités s'alignent-elles?
  - Comment notre campagne de plaidoyer peut-elle les aider à atteindre leurs objectifs?
  - Nos parties prenantes ont-elles des points en commun?
4. Expliquez la demande de plaidoyer en termes simples.
5. Prévoyez et préparez les questions clés que les gens pourraient poser (FAQ). Si vous ne connaissez pas la réponse à une question, dites que vous allez la chercher et que vous le communiquerez. (Et n'oubliez pas d'y revenir!)
6. Identifiez et créez des relations avec les principales parties prenantes. Tenez-les au courant régulièrement et ne les contactez pas uniquement lorsque vous attendez quelque chose d'elles.
7. Invitez-les et demandez-leur de co-organiser des activités de plaidoyer appropriées/pertinentes.
8. Mentionnez-les souvent! La plupart des personnalités publiques apprécient la publicité positive et c'est souvent ce qui les incite à vous aider.
9. Dans les relations avec les fonctionnaires

administratifs, soumettez des documents écrits, des rapports ou des demandes. Demandez des reçus signés si vous soumettez des documents clés à un bureau.

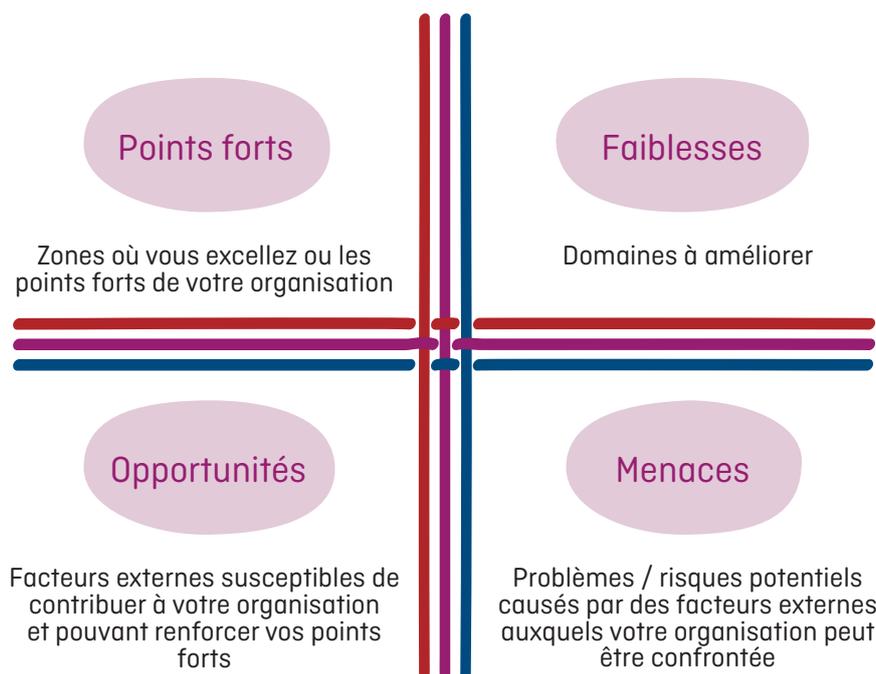
10. Approchez les influenceurs et proposez-leur des actions concrètes pour soutenir votre campagne. Par exemple, ils peuvent envoyer des lettres de soutien, mettre en avant des informations clés sur les réseaux sociaux, ou encore organiser des réunions pour votre groupe.
11. Remerciez-les, toujours et encore!

## 6. STRATÉGIE DE PLAIDOYER, COMMUNICATION ET SUIVI

Maintenant que vous avez identifié les partenaires qui vous permettront d'atteindre votre objectif, vous devez réfléchir à des stratégies et à des actions. Un bon moyen de commencer est d'élaborer un plan stratégique! Cela vous aidera à répertorier vos actions.

### Analyse SWOT :

Une analyse SWOT est un exercice de cartographie qui vous aidera à identifier vos forces et faiblesses, ainsi que les opportunités et les menaces. Consultez le schéma ci-dessous pour comprendre comment vous pouvez planifier cela.



Une analyse SWOT vous aidera non seulement à identifier vos forces et faiblesses internes, mais aussi à regarder au-delà, aux influences externes sur votre travail. Par exemple, vous pourriez constater que le harcèlement sexuel dans la rue est un problème majeur dans votre pays ou votre région. Ensuite, lors de l'analyse SWOT, vous pourriez découvrir que les lois de votre pays visant à prévenir ou punir le harcèlement sexuel dans la rue sont extrêmement médiocres. Identifier cela peut vous aider à réaliser que vous voulez aborder cette question et contribuer à changer les lois de votre pays!

Une fois que vous avez terminé votre analyse SWOT, vous devez ensuite réfléchir aux tactiques que vous pouvez utiliser. Les tactiques pourraient inclure de nombreuses choses différentes, telles que des réunions avec des responsables gouvernementaux ou l'organisation de rassemblements et de conférences de presse. N'oubliez pas que pour être efficaces, vos tactiques de plaidoyer et vos activités doivent être opportunes. Les bonnes tactiques aideront à encourager davantage de personnes à soutenir votre travail.

#### En choisissant des tactiques, discutez en groupe :

- Est-ce faisable? Quels sont les défis auxquels vous pourriez être confronté·e·s? Qu'est-ce qui serait simple à réaliser pour vous?
- Quelles sont les compétences et les ressources dont nous disposons déjà?
- D'autres ont-ils essayé? Que s'est-il passé?
- Est-ce que cela impliquerait vos alliés ou décideurs?

Vos tactiques peuvent être publiques ou privées, selon la manière dont vous organisez votre message de campagne et votre communication. La manière dont vous communiquez au sujet de votre plaidoyer est importante car elle aidera à expliquer pourquoi c'est important, ce que vous voulez accomplir, comment vous y parviendrez et l'impact positif qu'il aura.

Vous pouvez réfléchir aux tactiques de deux manières:

- **Campagne de sensibilisation**: comment sensibiliser, mobiliser le public et impliquer votre audience, notamment à travers les médias. Cela pourrait inclure des communiqués de presse, l'organisation de conférences de presse, des campagnes sur les réseaux sociaux invitant le public à participer, impliquant des influenceurs des réseaux sociaux et de la culture pop pour promouvoir la campagne.
- **Campagne privée**: comment engager et influencer les décideurs politiques. Cela pourrait inclure l'écriture de lettres à des décideurs individuels spécifiques, leur demandant leur soutien personnel, ou impliquant des leaders religieux éminents qui s'expriment contre le discours dominant.<sup>42</sup>

Le message et la communication de la campagne sont cruciaux. Ils aident à articuler ce que la campagne cherche à accomplir, pourquoi cela vaut la peine d'accomplir, comment la campagne y parviendrait (y compris les actions spécifiques) et les impacts positifs de cette réalisation. Vous pouvez utiliser de nombreuses façons différentes pour amplifier votre plaidoyer, notamment:

- **Réunions avec les décideurs**: il peut s'agir de délégations qui rendent visite au décideur, ou de réunions sur site avec les parties prenantes concernées.
- **Réunions publiques**: il peut s'agir de conférences de presse ou d'auditions publiques.
- **Tables rondes / dialogues intergénérationnels**
- **Médias traditionnels**: rencontres avec des journalistes, conférences de presse, lettres à la rédaction, éditoriaux, etc.
- **Technologie et médias numériques**: vous pouvez utiliser divers médias numériques comme les réseaux sociaux et les campagnes en ligne, les podcasts, la radio, les médias indépendants et les plateformes d'actualités numériques, les blogs, les sites web, les plateformes d'enquête, les plateformes de signature, et bien plus encore!

42. [LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others](#)

Une partie importante de mener des campagnes de changement réussies est de vérifier constamment si vous progressez. Cela s'appelle l'évaluation. L'évaluation vous aide à comprendre si votre travail avance, si vous devez mettre en pause des activités qui ne fonctionnent pas, et si vous devez changer de stratégie. Ne vous découragez pas si une stratégie n'est pas efficace, cela signifie simplement que vous devez faire une pause, réfléchir et vous ressourcer sans perdre espoir!

Pour surveiller efficacement les progrès, vous aurez besoin d'objectifs de plaidoyer spécifiques et d'indicateurs, de preuves pour évaluer l'état de la campagne, d'outils de collecte de données nécessaires pour la collecte de preuves.

Établir des indicateurs clairs vous aidera dans votre évaluation. Par exemple, un indicateur pourrait être le nombre de vues de votre vidéo YouTube, ou le nombre de membres des médias présents lors de votre conférence de presse. D'autres indicateurs pourraient être:

- Des études de cas
- Des groupes de discussion
- Des réunions d'examen
- Un suivi des médias
- Un suivi des politiques
- Une analyse des médias sociaux
- Des enquêtes régulières ou des entretiens avec les parties prenantes pour obtenir des retours et des recommandations

La prochaine activité vous aidera à planifier votre évaluation.

## Six étapes pour planifier une stratégie de plaidoyer

### Étape 1 : Encadrer le plan de plaidoyer.

Commencez par vous poser les questions suivantes:

- Quel est le problème qui vous préoccupe ?
- Pourquoi vous en préoccuper ?
- Qu'en pensez-vous ? (Contrariété ? Colère ? Tristesse ?)
- Qu'est-ce qui doit changer selon vous ?
- Qui peut contribuer à ce changement ?
- Qui d'autre devrait s'en préoccuper ?
- Pourquoi les autres devraient-ils s'en préoccuper ?

Utilisez des recherches fondées sur des données probantes pour identifier et fournir un contexte adéquat sur les raisons de l'importance et de la pertinence de la question. Analysez votre problème sous l'angle des droits humains (voir section 1 pour plus d'informations sur l'approche fondée sur les droits humains).

### Étape 2 : Rédiger des buts et des objectifs clairs.

Comme l'explique la section 4 sur la politique de défense et d'influence, cela permettra de faire passer un message ou une déclaration claire sur les changements à long terme que vous souhaiteriez voir se produire.

### Étape 3 : Définir les valeurs de l'action sociale.

Quelles sont les valeurs que l'action de plaidoyer soutiendra et renforcera ? Quelques valeurs à garder à l'esprit :

- Créer un espace sûr
- Utiliser un langage inclusif
- Collaborer et favoriser la co-création avec les partenaires
- Embrasser la diversité et promouvoir l'inclusion

Considérez ce qui suit :

- Quelles sont les valeurs que vous souhaitez défendre ?
- Quelles valeurs aimeraient promouvoir vos amis, votre communauté ou vos alliés ?

**Étape 4 :** Identifier les alliés, les opposants et les autres parties prenantes concernées par les activités de plaidoyer.

Afin d'obtenir le soutien du public pour les efforts de plaidoyer, il est important de prendre en compte les partenariats et alliances susceptibles de favoriser un soutien public maximal. De même, il convient d'examiner les processus les plus susceptibles d'instaurer la confiance, de créer des coalitions et une collaboration efficace tout en favorisant l'appropriation collective. Vous pouvez en apprendre davantage à ce sujet dans la Section 5 sur le réseautage et la gestion des partenariats.

**Étape 5 :** Faites passer votre message.

Un bon message est essentiel pour un plaidoyer efficace et percutant. Cela signifie :

La déclaration de plaidoyer doit être claire et doit être présentée et renforcée de manière à ce que les gens y prêtent attention et soutiennent la demande de plaidoyer.

La section 6 détaille différentes façons qui peuvent être utilisées pour communiquer le message de plaidoyer. Vous pouvez également consulter «198 METHODS OF NONVIOLENT ACTION», page 49 de [Youth Activist Toolkit](#), par Advocates for Youth, 2019.

**Étape 6 :** Contrôler et évaluer.

Le suivi des progrès et des résultats des stratégies de plaidoyer est important pour aider à comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui pourrait être amélioré. Les mécanismes de suivi favorisent également la responsabilisation, et des rapports précis peuvent aider à suivre les activités et les résultats tels que le soutien du public ou l'augmentation du nombre de sympathisants en ligne. L'évaluation doit être régulièrement effectuée pour faciliter toute adaptation nécessaire.

Considérez ceci :

- Comment les activités et stratégies de plaidoyer ont-elles fonctionné ?
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait différemment ?

Référez-vous à l'activité 8 « Évaluation de l'activité de plaidoyer »

Vous pouvez trouver d'autres activités pour aider à planifier des stratégies de plaidoyer dans [cette boîte à outils](#) de la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF), 2011 ainsi que [cette boîte à outils](#) de l'Unicef.



#### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Vous est-il arrivé d'essayer quelque chose sans y parvenir ? Qu'avez-vous ressenti ? Avez-vous fait quelque chose pour vous sentir mieux ? Avez-vous réessayé ? Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez essayé quelque chose et que vous avez réussi ?

## 7. MOBILISATION DES RESSOURCES ET COLLECTE DE FONDS

Mener le changement peut nécessiter des ressources importantes. Cela peut nécessiter des fonds, du temps et du matériel. Collecter des fonds et mobiliser des ressources est une partie cruciale de la planification de plaidoyer. Vous devriez garder une trace des ressources dont vous pourriez avoir besoin car cela pourrait affecter votre stratégie et vos plans. Votre budget de plaidoyer devrait inclure des facteurs tels que les coûts pour votre équipe, les déplacements, les coûts téléphoniques ou de renforcement des capacités, les activités (campagnes, réseautage, conférences, relations avec les médias, etc.) et même des coûts divers comme le papier à tableau ou l'impression.

Les autres coûts pourraient inclure la participation à des événements, la production vidéo ou les coûts des médias sociaux, etc.

Liste de ressources

- N'oubliez pas de prendre en compte les priorités des autres lors de la planification de votre travail.
- Considérez le temps nécessaire pour les processus d'approbation
- Gardez à l'esprit le nombre de personnes impliquées et la durée prévue
- N'oubliez pas d'ajouter des activités de renforcement des capacités pour votre équipe



### EN SAVOIR PLUS

Il y a eu un manque historique de financement pour les travaux menés par les jeunes femmes et les filles. Très souvent, les mouvements féministes et les organisations de base sont ignorés par les grandes organisations de financement. Cependant, au cours des dernières décennies, certains fonds féministes ont été créés, se concentrant sur la création de partenariats avec et le financement d'organisations locales dirigées par des femmes pour identifier les problèmes et créer des solutions dans leurs propres communautés. [L'Association pour les droits des femmes dans le développement \(AWID\)](#) a publié en 2019 un rapport explorant la manière dont les investisseurs pourraient potentiellement fournir des ressources abondantes pour financer les mouvements féministes. L'AWID et d'autres fonds féministes sont convaincus que lorsque les jeunes femmes et les filles collaborent et travaillent ensemble, elles peuvent créer un changement transformationnel.

Vous pouvez en savoir plus sur les fonds féministes aux liens ci-dessous :

- [Prospera](#) (un réseau international de fonds pour les femmes)
- [FRIDA](#)
- [Le Fonds féministe Doria](#)
- [Mama Cash](#)
- [Vers un écosystème de financement féministe: un guide pratique et conceptuel](#), par l'Association pour les droits de la femme dans le développement (AWID)

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Quelles opportunités pourraient-il y avoir pour mobiliser d'autres ressources au-delà du financement ? L'un de vos partenaires a-t-il une imprimante de bureau que vous pourriez utiliser ? Connaissez-vous un·e ami·e qui travaille pour un journal ou un magazine ? Avez-vous entendu parler du crowdfunding ? Considérez quelles options s'offrent à vous.



### N'OUBLIEZ PAS

- Renseignez-vous sur les lois relatives à la réception (ou au don) de dons dans votre pays, car elles diffèrent d'un pays à l'autre.
- Recherchez soigneusement votre investisseur. Demandez à votre groupe en quoi votre travail pourrait l'intéresser. Leur financement est-il soumis à certains agendas ou à certaines conditions ?
- Examinez les possibilités de crowdfunding via des sites web de dons ou des collectes d'adhésion.
- Les personnes sont aussi des ressources. Utilisez votre réseau pour obtenir du soutien ainsi que des compétences et des capacités variées pour faire avancer la défense de la cause.



## 8. PRIVILÉGIER ET CÉLÉBRER LA DIVERSITÉ

Lorsque vous travaillez pour résoudre un problème, vous rencontrerez et collaborerez avec de nombreuses personnes différentes, venant de différents endroits et milieux. Certaines choses qui nous différencient les uns des autres sont :

- Le genre
- L'orientation sexuelle
- L'ethnicité ou la culture
- La religion ou la spiritualité
- L'état civil
- Le statut parental
- Le statut social ou la richesse
- L'éducation
- L'âge
- La taille du corps
- Les capacités physiques
- L'emplacement ou la région



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Vous souvenez-vous d'avoir lu un article sur l'intersectionnalité? Considérez ceci: quelles sont les différentes intersectionnalités qui existent dans le groupe avec lequel vous travaillez actuellement? Combien pouvez-vous en identifier? Vous pouvez en discuter en groupe pour rappeler à tous l'importance de l'intersectionnalité!

- **La diversité** signifie toutes les façons dont nous sommes différents les uns des autres.
- **La discrimination** est le fait de maltraiter des personnes parce qu'elles sont différentes d'une manière ou d'une autre.
- **L'inclusion** signifie un espace où chaque personne est respectée et valorisée pour ses perspectives et ses expériences, malgré ses différences.
- **L'équité** signifie une distribution équitable des opportunités, du pouvoir et des ressources pour répondre aux besoins de toutes les personnes, quel que soit leur âge, leur capacité, leur genre, leurs revenus, leur niveau d'éducation, leur culture et leur origine.
- **L'antiracisme** est un ensemble d'idées et d'actions politiques visant à lutter contre les préjugés raciaux, le racisme systémique et l'oppression de groupes raciaux spécifiques. Il s'agit généralement d'efforts conscients et d'actions délibérées visant à assurer l'égalité des chances pour tous, tant au niveau individuel que systémique.<sup>43</sup>

Pourquoi est-il important de prioriser et de reconnaître la diversité et l'inclusion dans votre parcours de leadership transformationnel?

*Chacun d'entre nous est différent.* Peut-être en raison de nos origines, de notre apparence, des idées auxquelles nous croyons ou même des personnes qui nous inspirent! Parfois, ces différences peuvent conduire à des discriminations, soit de manière évidente, comme le harcèlement ouvert, soit de manière subtile. La discrimination à l'égard des filles et des jeunes femmes est multiple. Un exemple pourrait être lorsque les filles ne sont pas autorisées à poursuivre leur éducation, ou une idée répandue selon laquelle toutes les femmes devraient être mariées et avoir des enfants.

Alors, à quoi ressemble la priorisation et la reconnaissance de la diversité et de l'inclusion?

*La diversité, c'est se faire inviter à la fête ;  
l'inclusion est se faire inviter à danser.  
Verna Myers*

Imaginez participer à un programme de danse. La salle est pleine de personnes différentes, qui ont des apparences différentes les unes des autres, qui s'habillent différemment et dansent dans des styles différents. Ceci est la diversité.

Cependant, la diversité et l'inclusion ne sont pas la même chose. Tandis que la diversité se concentre sur ce qui rend les gens différents, l'inclusion signifie comment leurs différences sont reconnues, promues et accueillies. L'inclusion au programme de danse signifierait que les hôtes ont pris en compte et rendu possible la venue de différents types de personnes, par exemple est-ce que le lieu est accessible aux personnes en fauteuil roulant ? Y a-t-il des toilettes bien indiquées, accessibles et délimitées pour tout le monde ? Les aliments disponibles permettent-ils de répondre à des préférences alimentaires, des allergies ou des restrictions alimentaires différentes ? Tout le monde se sent-il à l'aise pour se joindre à la danse ? Pour rendre la piste de danse vraiment inclusive, il est important que chaque personne, y compris les invités en fauteuil roulant, soient invité-e-s à danser et se sentent à l'aise, sans peur ni jugement, simplement pour le plaisir de danser !

Il est important d'organiser vos priorités, de reconnaître la diversité et de pratiquer l'inclusion car :

- Cela vous aide à réaliser que les préjugés personnels, sociaux et institutionnels continuent de désavantager de nombreuses personnes simplement parce qu'elles sont différentes.
- Cela vous aide à construire des alliances
- Cela vous aide à pratiquer et à respecter le fait que chaque personne a une énergie, une perspective et des expériences différentes.

Dans la plupart des situations traditionnelles, hiérarchiques et patriarcales, ces personnes sont déjà marginalisées et mises de côté. Elles ont peur ou sont incapables ou ne sont pas autorisés à s'exprimer et partager leurs opinions devant la majorité dominante. L'inclusion n'est pas de leur responsabilité. Il n'incombe pas à une personne qui est différente ou « ne s'intègre pas » de s'assurer qu'elle est incluse et prise en charge. La responsabilité d'assurer l'inclusion incombe aux leaders, facilitateur-riche-s, décideur-se-s et même à leurs pairs.

Il est important pour les leaders de faire preuve d'inclusion, de rechercher (et de valoriser) des perspectives individuelles et diverses, de créer un sentiment de communauté et d'appartenance, et de construire des liens profonds au sein de leur équipe ou groupe. Les meilleurs leaders inclusifs sont ceux qui sont ouverts d'esprit, acceptent les différences de leurs équipes avec empathie, capables d'embrasser la diversité, et invitent les personnes aux opinions, contextes et perspectives divers à participer pleinement, surtout dans les rôles de prise de décision.

De même, les coéquipier-ère-s ou les membres du groupe, surtout ceux et celles issu-e-s de groupes majoritaires dominants, peuvent jouer un rôle important dans la promotion de l'inclusion.

Garantir l'inclusion : un rôle que *VOUS* pouvez assumer !

- **Vérifiez vos préjugés :** soyez conscient-e de ce qui peut influencer vos pensées à propos d'une personne ou d'un groupe de personnes. Beaucoup d'entre nous peuvent, intentionnellement ou non, avoir des préjugés à l'égard de certaines personnes pour de nombreuses raisons ; nous pouvons avoir des préjugés pour ou contre leur communauté, leur religion, leur situation géographique, leur façon de s'habiller ou la langue qu'ils utilisent. Interrogez-vous : mon préjugé est-il basé sur des faits ou des sentiments ? Est-ce que je connais assez cette personne, sa culture ou sa communauté ?
- **Faites quelque chose de différent :** commencez à interagir avec des personnes différentes, élargissez votre cercle d'amis. Rencontrez un groupe dans votre communauté où vous pourriez être en minorité ! Apprenez-vous quelque chose de nouveau ? Pensez-vous différemment à leur sujet ? Posez-vous des questions pour dissiper votre confusion ou vos doutes ? Il n'est pas facile de remettre en question les croyances que nous avons déjà sur nous-mêmes et sur les gens qui nous entourent, alors prenez le temps de connaître les gens et d'apprendre à les connaître.
- **Mettez l'accent sur les similitudes :** alors que la diversité met en lumière nos différences, l'inclusion peut aider à se concentrer sur les similitudes que nous avons les uns avec les autres, par exemple

pourquoi nous nous sentons passionné·e·s par un projet. Mettre l'accent sur les similitudes nous aide également à réaliser et à dissiper les stéréotypes, et donc à réduire nos préjugés.

- **Intervenez, interrompez, soyez un allié :** ne permettez pas aux autres d'être offensants envers la diversité. Par exemple, si votre ami fait une blague homophobe, ne riez pas avec lui. Si votre oncle se montre grossier à l'égard d'une autre religion, vous pouvez lui dire que c'est tout simplement grossier.

### « Rien sur nous sans nous ! »

Exemple: Une attitude très courante à l'égard du handicap perçoit souvent le handicap comme le « problème » d'un individu et conduit souvent à l'exclusion des personnes en situation de handicap. Elles sont souvent plaintes, ou craintes, ou simplement perçues comme « anormales ».

Cependant, les personnes en situation de handicap ont développé une autre compréhension du handicap, appelée le modèle social du handicap. Cette perspective suggère que si des personnes différentes peuvent avoir des « déficiences » biologiques (par exemple, être sourd, avoir le syndrome de Down, avoir des difficultés d'apprentissage ou être en fauteuil roulant), c'est la société qui les « handicape » véritablement.\*

Réfléchissez-y. Le handicap est le résultat de barrières sociales, culturelles, politiques et économiques créées par une société qui ne tient pas vraiment compte des besoins des personnes en situation de handicap.

Quand le conseil municipal annonce 20 nouveaux arrêts de bus pour la ville, sans tenir compte des besoins d'une personne en fauteuil roulant ou aveugle, le Conseil rend délibérément cette personne handicapée (ou incapable d'accéder à l'arrêt de bus!). Cependant, lorsque le maire et plusieurs membres du conseil invitent des personnes diverses (y compris des représentant·e·s de groupes de défense des droits des personnes handicapées) qui sont susceptibles d'utiliser les arrêts de bus aux réunions de planification, alors ils tiennent compte de la diversité. Quand les membres des différents groupes ont l'occasion de présenter leurs points de vue et leurs opinions, et qu'ils sont écoutés et que leurs idées sont prises en compte, alors le Conseil municipal est véritablement inclusif.

\* Adapté de [IDEAS Toolkit on Inclusive Decision-Making: TOOLKIT FOR MEDIA, British Council. \(2014\).](#)

Si vous êtes conscient·e (et confiant·e) de vos privilèges, vous pouvez les utiliser pour aider les autres en brisant les préjugés et les stéréotypes.

En reconnaissant et célébrant les différences et similitudes, vous pouvez apprendre à respecter et valoriser chaque individu, et leur soutien dans votre travail apporte des opportunités pour former de puissantes alliances.

Vous pouvez trouver plus d'activités sur la compréhension et la célébration de la diversité [ici](#).

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Avez-vous déjà été entouré·e de nombreuses personnes et pourtant ne pas vous sentir intégré·e ? Avez-vous souhaité que davantage de personnes vous comprennent et comprennent vos intérêts ?



## 9. RELEVER LES DÉFIS DU LEADERSHIP

Les jeunes femmes et les filles ont le potentiel de jouer des rôles vitaux en tant que leaders dans leurs communautés. Apprendre à naviguer les défis du leadership et trouver de l'espace pour participer à la prise de décision est un autre aspect important du parcours de leadership transformateur des jeunes femmes. Cela pourrait signifier, par exemple, examiner les dynamiques intergénérationnelles au sein des mouvements et des organisations ; comprendre les différents modèles de leadership en pratique et travailler avec d'autres dirigeants suivant une approche transformative, entre autres.

Si certains défis sont liés à une situation spécifique, d'autres sont permanents. Une façon de s'y préparer est d'identifier les défis potentiels ou les risques qui pourraient survenir. Cela nous aidera également à évaluer les solutions potentielles!

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

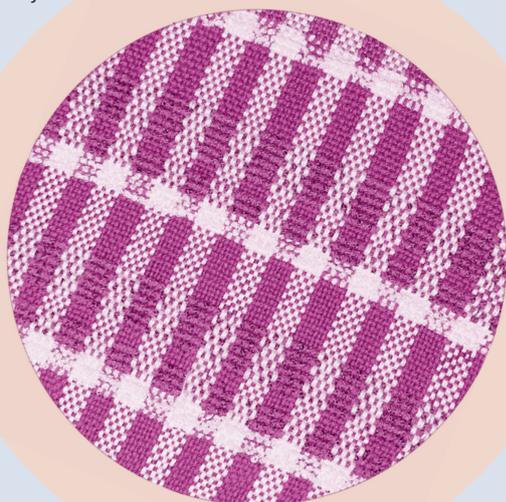
Imaginez le chemin à parcourir pour atteindre votre objectif de plaidoyer. Quelles sont les étapes que vous devrez franchir ? Quels sont les obstacles possibles sur votre chemin ? Quels sont les défis potentiels ? Aidez le groupe à réfléchir à ces éléments et à les noter pour une discussion sur les solutions possibles. Certains des défis vous semblent-ils trop risqués pour vous ou vos pairs ? Y a-t-il une autre façon d'atteindre les mêmes objectifs ? Les sections 5 et 6 de ce chapitre contiennent des astuces et des conseils pour vous aider.



Certaines des difficultés auxquelles les jeunes femmes pourraient potentiellement être confrontées dans leur parcours de leadership et qui englobent des attitudes négatives, des pratiques et des facteurs divers sont :

- Des barrières culturelles
- La masculinité toxique
- Les espaces civiques réduits
- Le tokenisme
- Les risques et dangers<sup>44</sup>

44. Des évaluations des risques sont effectuées avant toute activité ou initiative impliquant des jeunes femmes et des filles, afin d'anticiper les défis possibles et les façons de répondre aux risques identifiés. Lorsque des risques élevés sont identifiés, les activités ne se poursuivront pas tant qu'une stratégie d'atténuation n'aura pas été élaborée pour réduire le risque à un niveau moyen ou faible. L'évaluation des risques devrait cependant être un processus continu, auquel les filles et les jeunes femmes elles-mêmes participent. Les registres des risques devraient être régulièrement mis à jour.



### Conseils pour franchir les obstacles et l'opposition

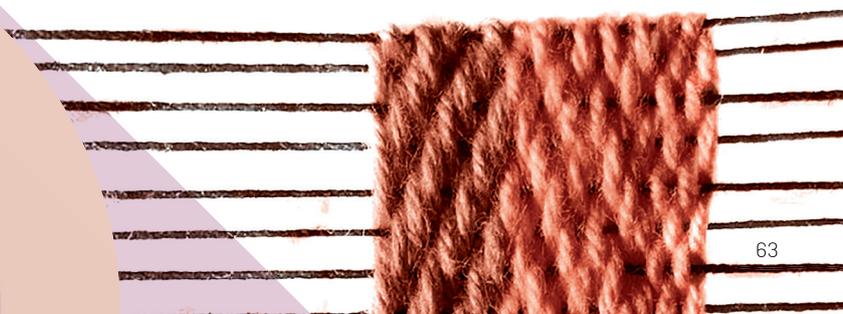
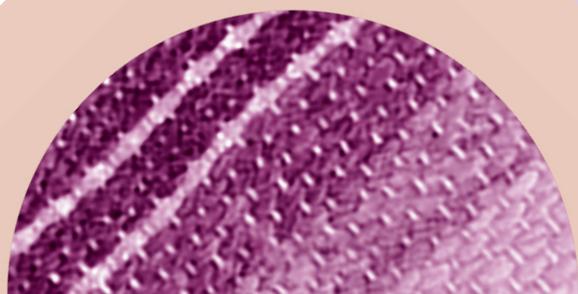
- Préparez-vous ! Connaissez bien votre problème de plaidoyer, soyez confiant-e, créatif-ve et n'ayez pas peur !
- Restez simple ! Utilisez un langage simple, précis et positif.
- Identifiez et résolvez les conflits.
- Créez et entretenez des partenariats et des alliances (entre les genres). Recherchez des opportunités de collaboration. Plus il y a de voix, surtout si elles sont diverses et inclusives, plus le bruit est fort !
- Connaissez votre opposition. Essayez de comprendre les objectifs, les messages, les tactiques et les alliés de votre opposition.
- Montrez les preuves ! Utilisez des faits et des preuves de recherche pour contrer les arguments de l'opposition.
- Sachez que certaines choses sont non négociables et parfois peuvent être compromises. Soyez prêt-e à lâcher prise lorsque c'est nécessaire.

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Au cours de votre formation, vous pouvez aider les participant-e-s à effectuer leur propre évaluation des défis et des stratégies pour y faire face. Voir l'activité 4 dans la section 3.



- [Building resilience through youth leadership](#) (UNDRR)
- [Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move A Guide For Service Providers](#) (UNICEF LACRO)(en anglais)
- [2020 Safeguarding Policy](#) (FRIDA)
- [Youth leadership in crisis response and supporting resilient communities](#) (OECD iLibrary)
- [Digital Care](#) (FRIDA)
- [The Future of Advocacy](#) (Women's Major Group)



# E. LES DROITS DES JEUNES FEMMES SONT DES DROITS HUMAINS : COMPRENDRE LES ENJEUX

En 2015, la YWCA Mondiale a adopté un Objectif audacieux et transformateur : « *D'ici 2035, 100 millions de jeunes femmes et de filles transformeront les structures du pouvoir pour créer la justice, l'égalité des sexes et un monde sans violence ni guerre, en menant un mouvement YWCA durable et inclusif pour toutes et tous* ». Cet Objectif s'inspire de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable et de ses 17 Objectifs de développement durable (ODD) - un plan d'action mondial qui s'engage à **ne laisser personne de côté** dans les efforts visant à réaliser le développement économique, social et environnemental, y compris l'éradication de la pauvreté et la paix universelle. L'Agenda 2030 place la dignité et l'égalité au centre. Le travail de la YWCA pour construire des leaderships basés sur les droits humains, féministes, religieux et intersectionnels, ancrés dans les communautés locales et dirigés par la base, s'aligne sur cette vision transformatrice et est essentiel pour atteindre les ODD.

Les progrès en matière d'égalité des genres ont été trop lents, trop fragiles ou trop fragmentés. Aucun pays au monde n'a atteint l'égalité des sexes et si les tendances actuelles se poursuivent, l'objectif de 2030 pour atteindre l'égalité des sexes ne sera pas atteint.<sup>45</sup>

Nous croyons que l'engagement et le leadership des jeunes femmes sont essentiels pour créer un avenir meilleur. La YWCA Mondiale s'engage à soutenir et galvaniser le pouvoir individuel et collectif des femmes, des jeunes femmes et des filles pour défendre le changement social, tout en travaillant aux côtés d'alliés organisationnels, de partenaires et du mouvement mondial des femmes. Pour ce faire, nous construisons des réseaux solides et intergénérationnels de femmes leaders, en investissant particulièrement dans la participation, le leadership et le plaidoyer des jeunes femmes et des filles. À travers notre

travail collectif mondial, nous contribuons aux domaines clés des ODD.

- Développer et maintenir un mouvement inclusif de jeunes femmes, allié·e·s et associations pour atteindre l'Objectif 2035 de la YWCA et les ODD promouvant l'égalité des genres et l'inclusion, et favorisant des sociétés inclusives et pacifiques (ODD 5, 10, 16, 17).
- Étendre la portée et l'efficacité du mouvement de la YWCA pour permettre et soutenir le leadership transformationnel des jeunes femmes et des filles grâce à notre travail de soutien au développement et à l'engagement du leadership, en garantissant l'inclusion et la responsabilité, et en renforçant les institutions féministes et égalitaires dans chaque espace (ODD 4, 5, 10, 16).
- Faciliter les réseaux et les espaces permettant aux femmes et aux filles de revendiquer leurs droits fondamentaux et d'influencer les priorités et les politiques locales, nationales, régionales et internationales, en mettant l'accent sur la santé et les droits sexuels et reproductifs et sur la violence à l'égard des femmes et des filles (ODD 3, 5, 10 et 16).

**Cette section de la boîte à outils décrit certaines des plus grandes questions des droits humains pour les jeunes femmes, telles qu'elles les ont elles-mêmes identifiées.**<sup>46</sup> L'accord international sur les droits humains tels que la CEDAW<sup>47</sup> exige des pays qu'ils éliminent toutes les formes de discrimination à l'égard

45. EM2030. Un « retour à la normale » ne suffit pas – Indice du genre dans les ODD 2022 Equal Measures 2030, 2022]. [www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index](http://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index)

46. Ces sept problématiques ont été mises en avant par les jeunes femmes et les filles qui ont participé au processus de consultation mené par Torchlight Collective, avec le soutien de la YWCA Mondiale et des jeunes femmes leaders, y compris celles engagées dans le programme RiseUp!. Cependant, d'autres problèmes peuvent exister. Nous vous encourageons à utiliser vos compétences en collecte de données et en recherche d'informations des sections précédentes pour approfondir des thèmes spécifiques au besoin. Pour en savoir plus sur la phase de consultation féministe qui a abouti à la rédaction de ce guide, consultez l'ANNEXE 4 : MISE À JOUR DU GUIDE RISEUP!

47. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>

des femmes et des filles dans tous les domaines et qu'ils promeuvent l'égalité des droits des femmes et des filles dans la société. Tous ces problèmes sont interconnectés et s'accompagnent de sous-problèmes qui se recoupent entre eux. Les sujets sélectionnés pour cette section ne capturent pas pleinement tous les défis auxquels les jeunes femmes sont confrontées, mais ils fourniront une base pour que vous compreniez les défis de santé et sociaux uniques auxquels les jeunes femmes sont confrontées en raison de leur genre et de leur place défavorisée dans la société.

Ces sujets ne sont pas censés vous limiter, car aucun de ces problèmes n'existe en vase clos, mais plutôt fournir une base pour explorer un peu plus en profondeur ces 7 sujets et décider par vous-même sur quoi vous, vos pairs et votre communauté souhaitez vous concentrer par la suite.

Les questions clés sont les suivantes :

1. Santé et droits sexuels et génésiques
2. Autonomisation économique
3. Paix et justice
4. Urgence climatique
5. Santé mentale
6. Violence sexuelle et sexiste
7. Foi et féminisme

Sous chaque thème, vous trouverez :

- Une définition du problème et une explication de comment il interagit avec le genre
- Une liste de vos droits dans chaque domaine
- Quelques questions auxquelles vous pouvez réfléchir ou dont vous pouvez discuter avec un groupe et qui vous aideront à comprendre en quoi ce sujet est pertinent pour votre communauté
- Une liste de ressources orientées vers l'action pour approfondir la lecture

L'objectif des informations fournies est de vous donner un tremplin pour votre propre apprentissage sur ces sujets ainsi que suffisamment d'informations pour planifier une session de formation basée sur les intérêts et les priorités des jeunes femmes avec lesquelles vous travaillez dans votre communauté. Les informations ne sont pas exhaustives, mais plutôt un aperçu avec

des ressources supplémentaires afin que vous puissiez sélectionner le niveau de détail dont vous avez besoin.

#### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR-RICE

À ce stade du guide, vous avez l'habitude de passer d'une section à l'autre, d'un sujet à l'autre et d'un concept à l'autre. Vous êtes une superstar de la pensée critique ! Comme vous pouvez le constater dans cette section, tous ces problèmes sont interdépendants. La santé mentale est liée à la paix et à la justice. La santé et les droits sexuels et génésiques sont également des questions de droits économiques. Notez un ou deux des liens que vous voyez dans cette liste, et commencez à réfléchir à ce qui les relie.



## 1. SANTÉ ET DROITS SEXUELS ET GÉNÉSQUES (SDSG)

Chaque personne a des besoins différents en matière de SDSG. Et comme pour tous les droits humains, chacun doit avoir accès à ses droits. Les jeunes femmes et les **personnes non conformes au genre**<sup>48</sup> ont des besoins différents de ceux des jeunes hommes et sont confronté-e-s à des obstacles uniques pour accéder à leurs droits. Les jeunes des communautés rurales, de divers horizons religieux, culturels et ethniques, et de différents niveaux d'éducation, ont des niveaux variables de connaissances, de besoins, de capacités et de ressources pour répondre à leur santé sexuelle et reproductive. Les personnes enceintes, les mères, les personnes **LGBTQI**, vivant avec le VIH, ou ayant subi des violences sexuelles ou liées au genre ont également des besoins différents.

### *Pourquoi la SDSG est-elle importante ?*

Les problèmes de santé reproductive sont l'une des principales causes de maladie et de décès chez les

48. À la YWCA Mondiale, nous défendons l'inclusion et la sécurité des personnes LGBTQI. Nous savons que les femmes et les personnes de genres et sexualités marginalisés partagent la communauté d'oppression par le patriarcat, avec les expériences intersectionnelles ajoutées de la race, du lieu géographique, de la religion, de la culture, de la classe et de la colonisation. La YWCA Mondiale se bat pour l'égalité des sexes depuis plus d'un siècle, et nous pensons qu'une approche inclusive et intersectionnelle des droits humains est essentielle pour soutenir un mouvement de femmes audacieux et progressiste. Nous savons que la diversité renforce les mouvements de femmes et nous avons cherché à offrir du plaidoyer et du soutien à des communautés diverses depuis de nombreuses années, dans notre engagement à renforcer les liens communautaires avec et entre des groupes divers de femmes, de jeunes femmes et de filles. Pour en savoir plus : [www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqi-women-and-marginalised-genders](http://www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqi-women-and-marginalised-genders)

femmes, les jeunes femmes et les filles âgées de 15 à 49 ans dans de nombreux pays.<sup>49</sup> L'inégalité entre les genres restreint la santé et les droits sexuels et génésiques des femmes et des filles, les femmes, les jeunes femmes et les filles, ainsi que les personnes de sexe différent, étant incapables d'exercer leurs droits de prendre des décisions concernant leur propre corps, leur sexualité et leur santé. De plus, beaucoup n'ont pas accès aux soins de santé complets, aux informations et aux services nécessaires pour prendre ces décisions. Plus de 214 millions de femmes dans le monde entier souhaitent, mais n'ont pas accès à, une contraception moderne; plus de 800 femmes meurent chaque jour de causes évitables liées à la grossesse et à l'accouchement et les relations entre adultes consentants de même sexe sont encore illégales dans 76 pays. Ce sont le résultat de tabous inacceptables, de préjugés, d'idées fausses et de lois et politiques restrictives, ainsi que de traditions ancrées qui existent autour de la santé et des droits sexuels et génésiques et qui limitent le contrôle des femmes, des jeunes femmes et des filles, restreignent leur accès aux services et impactent leur bien-être. En outre, les femmes, les jeunes femmes et les filles ne disposent souvent pas d'espaces sûrs et favorables pour parler et obtenir des informations sur les questions liées à la santé et aux droits sexuels et génésiques.



### EN SAVOIR PLUS

Les gouvernements violent les droits en matière de santé sexuelle et reproductive partout dans le monde.

- 23 pays européens exigent que les personnes transgenres soient stérilisées avant que leur genre soit légalement reconnu.
- 47 000 femmes enceintes meurent chaque année des complications liées à un avortement non sécurisé, et ce chiffre est probablement beaucoup plus élevé.
- Plus de 14 millions d'adolescentes accouchent chaque année, principalement en raison de viols et de grossesses non désirées.
- 76 pays criminalisent les actes sexuels consentis entre adultes de même sexe.

Fonds mondial pour les femmes, *Sexual and Reproductive Justice*. [www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice](http://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice)

Vous avez le droit de :

- **Choisir ce que vous faites de votre corps.** Il s'agit du droit de prendre ses propres décisions en connaissance de cause concernant sa vie et son avenir. C'est être habilité à faire des choix.
- **Définir votre propre sexualité**, y compris votre orientation sexuelle, votre identité de genre et votre expression de genre. Il s'agit des façons dont une personne s'identifie et/ou exprime son genre, incluant l'image de soi, l'apparence et l'incarnation des rôles de genre. Le sexe d'une personne (par exemple, homme, femme, **intersexe**, etc.) est généralement attribué à la naissance sur la base de sa biologie physique. Le genre (par exemple masculin, féminin, non-binaire, etc.) est le sens interne de soi et de l'identité d'une personne. L'expression de genre (par exemple masculine, féminine, androgyne, etc.) est la façon dont on incarne les attributs de genre, les présentations, les rôles, et plus encore.<sup>50</sup>
- **Décider si et quand être sexuellement actif**; choisir ses partenaires sexuels; et avoir des expériences sexuelles sûres et agréables. La sexualité sans risque couvre les rapports sexuels avec un seul partenaire non infecté et l'utilisation d'une protection contre les maladies sexuellement transmissibles, y compris le VIH. Profiter du plaisir sexuel et se sentir bien dans son corps. Être à l'aise avec son orientation sexuelle fait partie d'une sexualité épanouie.<sup>51</sup>
- **Décider si, quand et qui épouser.**<sup>52</sup>
- **Décider si et quand avoir un enfant** et combien en avoir.
- **Accéder à une éducation sexuelle complète** qui est essentielle au bien-être des enfants et des jeunes. Cela les aide à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour faire des choix sains et responsables dans leur vie.<sup>53</sup>

50. Définitions de base : Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE). [www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en](http://www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en)

51. Planned Parenthood. Sex and Pleasure. [www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create.and%20make%20you%20feel%20good](http://www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create.and%20make%20you%20feel%20good)

52. Equality and Human Rights Commission. Article 12: Right to marry. [www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry](http://www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry)

53. UNESCO (2021). Le chemin vers une éducation complète à la sexualité: rapport sur la situation dans le monde <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381636>

49. UNFPA. Santé sexuelle et reproductive. <https://www.unfpa.org/fr/sant%C3%A9-sexuelle-et-reproductive>



- **Accéder à une gamme de contraceptifs modernes.**<sup>54</sup>
- **Accéder à des services d'avortement sûrs.** L'accès aux services d'avortement sûrs réduit les blessures, les maladies et les décès dus à des avortements non sécurisés.<sup>55</sup>
- **Recevoir des services de prévention et de traitement du VIH et des IST.**<sup>56</sup>
- **Vivre à l'abri de la violence sexiste,** des pratiques traditionnelles néfastes (c'est-à-dire les mutilations génitales féminines), de la violence domestique, de la violence entre partenaires intimes, du viol et de l'agression sexuelle<sup>57</sup>



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Quels sont les problèmes de SDG les plus fréquents dans votre communauté? Quels sont les autres droits dont vous disposez en matière de santé sexuelle et génésique? Savez-vous comment accéder aux services de santé sexuelle et génésiques dans votre communauté?



### EN SAVOIR PLUS

- The full story: Advocating for comprehensive sexuality education that includes abortion (Ipas)
- Expanding political support for abortion access and rights: Global lessons for advocates (Ipas)
- Adolescent Sexual and Reproductive Health (ASRH) Toolkit for Humanitarian Settings: 2020 Edition (Inter-Agency Working Group on Reproductive Health in Crises)
- Sexual and reproductive health and rights in COVID-19 toolkit series (Partnership for Maternal, Newborn, and Child Health)
- Toolkit for monitoring and evaluating adolescent sexual and reproductive health interventions in safe spaces (Women's Refugee Commission)
- Le pouvoir des jeunes pour les droits des jeunes: Manuel pour l'élaboration de votre stratégie nationale jeunes (Amnesty International)
- Global LEAD Toolkit: Resources to support opportunities for young people to contribute to and lead community development (USAID)
- A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health (YWCA Mondiale & Feminism in India, 2020)

### UN MOMENT POUR PRENDRE SOIN DE SOI

Penser à son corps et à sa sexualité est profondément personnel. Cela peut faire ressurgir des expériences que vous avez vécues ou que vos ami·e·s ou pairs ont partagées avec vous et qui étaient difficiles. Si vous avez besoin de parler de votre expérience à quelqu'un, n'hésitez pas à vous adresser à une personne de confiance pour en discuter. Il existe également des centres d'appel locaux ou nationaux, des services d'assistance en ligne ou en personne que vous pouvez contacter si vous avez besoin de parler à quelqu'un qui est formé pour vous aider dans ce domaine.

Cela peut aussi être un moment où vous vous sentez submergé·e alors que votre sexualité s'affirme et que vous cherchez plus de soutien dans ce parcours. De même, adressez-vous à des ami·e·s ou à des pairs en qui vous avez confiance.

## 2. L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

L'autonomisation économique des jeunes femmes est cruciale pour l'égalité des sexes, les droits des femmes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive pour tous. Sur tous les marchés du travail, les femmes continuent d'être traitées de manière inégale. L'autonomisation économique se croise également avec la discrimination basée sur la race, la religion, l'âge, la classe sociale, la caste, l'aptitude physique, le statut migratoire, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, poussant beaucoup de personnes cumulant les marginalisations dans la pauvreté.

Vous avez le droit de:

- Recevoir un salaire égal à celui des hommes effectuant un travail similaire ou identique. Les femmes méritent un salaire égal à celui des hommes, surtout si elles travaillent dans la même catégorie professionnelle.<sup>58</sup>
- Percevoir un salaire garantissant une existence digne de la dignité humaine et complété, si nécessaire, par d'autres formes de protection sociale. Toute personne qui travaille a droit à une rémunération juste et favorable qui assure que son existence est digne de la dignité humaine.<sup>59</sup>

54. OMS [2020]. Planification familiale/méthodes de contraception. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception>

55. OMS [2022]. Lignes directrices sur les soins liés à l'avortement. [www.who.int/publications/i/item/9789240039483](http://www.who.int/publications/i/item/9789240039483)

56. OMS [2021]. VIH et sida. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>

57. ONU Femmes Asie Pacifique. Women live a life free of violence [asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence](http://asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence)

58. Gender Equality Law Center. EQUAL PAY. [www.genderequalitylaw.org/equal-pay](http://www.genderequalitylaw.org/equal-pay)

59. Organisation des Nations Unies. Déclaration universelle des droits de l'homme <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Avoir les mêmes opportunités économiques que les hommes. Cela permet aux femmes d'obtenir un pied d'égalité avec les hommes et leur permet de libérer pleinement leur potentiel dans n'importe quel moyen de production.
- Travailler librement dans des conditions justes et favorables et avec une protection contre le chômage. Tout le monde a le droit de travailler, de choisir librement son emploi, de bénéficier de conditions de travail justes et favorables et d'être protégé contre le chômage.<sup>60</sup>
- Travailler dans des conditions sûres, sécurisées et saines, y compris la protection contre la violence sexuelle, la traite, la violence conjugale et les rapports sexuels non sécurisés.<sup>61</sup>
- Former ou rejoignez des mouvements syndicaux organisés, tels que des syndicats et des groupes de travailleurs, afin de protéger vos intérêts. Cela couvre la liberté d'association afin de se prémunir contre toute forme d'exploitation et d'abus.<sup>62</sup>
- Accéder au crédit bancaire. Cela permet aux filles et aux femmes d'optimiser leurs économies, de développer leur activité et de sortir leur famille de la pauvreté et de la vulnérabilité.<sup>63</sup>
- Disposer d'une autonomie économique. Cela inclut la mise en place de l'action positive à travers les politiques d'autonomisation économique.<sup>64</sup>
- Accéder aux protections du travail pour assurer aux femmes leur emploi et limiter les licenciements injustifiés qui mettent en péril leur vie.<sup>65</sup>

- Au repos, y compris une limitation raisonnable des heures de travail et des congés payés périodiques.<sup>66 67</sup>
- D'une reconnaissance et une valorisation du travail domestique non rémunéré effectué par les filles et les femmes. Cela contribue et constitue la base des économies domestiques et de la vie familiale.<sup>68</sup>

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Quand vous pensez aux filles et aux jeunes femmes de votre communauté, est-ce que certaines de ces questions sur l'autonomisation économique vous font penser à des problèmes qu'elles rencontrent dans leur vie ? Qu'en est-il dans votre propre vie ?



### EN SAVOIR PLUS

- [Girls' economic empowerment | Plan International](#)
- [Economic empowerment and skills development for young women](#) (ONU FEMMES)
- [Youth and Women Economic Empowerment Project](#) (OIT)
- [Adolescent girls' and young women's economic empowerment programs: Emerging insights from a review of reviews](#) (Population Council)
- [Rapports et boîtes à outils de personnalités de haut-niveau du Secrétaire général des Nations Unies sur l'émancipation économique des femmes](#)



## 3. PAIX ET JUSTICE

Ayant travaillé dans des zones de conflit et post-conflit depuis plus d'un siècle, le mouvement mondial de la YWCA continue de militer pour la paix et la justice dans les communautés, les pays, les régions et le monde.<sup>69</sup>

60. OIT. C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267)
61. OMS (2017). Protection de la santé des travailleurs <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>
62. OIT. CHAPTER II Substantive provisions of labour legislation: Freedom of Association. [www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch2.htm](http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch2.htm)
63. Société financière internationale (SFI). Bridging the Gender Gap in Access to Finance. [www.ifc.org/wps/wcm/connect/news\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance)
64. EUROSOCIAL Programme for Social Cohesion in Latin America. Economic Autonomy and Care. [eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8\\_194\\_Economic-autonomy-and-care\\_julio\\_ENG.pdf](http://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf)
65. OIT. Les bénéfices des Normes internationales du Travail Les défis de la mondialisation ont rendu les Normes internationales du travail plus pertinentes que jamais. Quels sont les avantages qu'elles procurent aujourd'hui ? <https://www.ilo.org/fr/normes-internationales-du-travail/les-benefices-des-normes-internationales-du-travail>

66. ONU. Déclaration universelle des droits humains, article 24. <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,cong%C3%A9s%20pay%C3%A9s%20p%C3%A9riodiques>.
67. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Pacte\\_international\\_relatif\\_aux\\_droits\\_%C3%A9conomiques,\\_sociaux\\_et\\_culturels](https://fr.wikipedia.org/wiki/Pacte_international_relatif_aux_droits_%C3%A9conomiques,_sociaux_et_culturels)
68. Hirway, Indira (mars 2015). "Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications" (PDF). Indian Journal of Labour Economics. 58 (1) : 1-21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.
69. La paix et la justice ont été une vision et un objectif constants tout au long des plus de 160 ans du mouvement mondial de la YWCA, car nous savons que non seulement les femmes, les jeunes femmes et les filles sont profondément et négativement affectées par la guerre et les conflits, mais que leur leadership est essentiel à la promotion de la non-violence et à la réalisation d'une paix et d'une justice durables. Les YWCA du monde entier soutiennent cet objectif par le développement et la mobilisation du leadership des femmes, en mettant particulièrement l'accent sur le soutien à la participation significative des jeunes femmes en tant que leaders pour faire avancer la paix et la justice dans leurs communautés, pays, régions et dans le monde.

Nous savons que la guerre, les conflits et la violence ont un impact différent sur les femmes, les jeunes femmes et les filles. En période de conflit et d'instabilité, les femmes, les jeunes femmes et les filles courent un risque grave de violence sexuelle, d'abus, de déplacement, d'appauvrissement accru, de traumatismes, et de problèmes exacerbés d'inégalité des sexes, de santé et d'accès à l'éducation. Nous croyons en un monde de paix et de justice. Pour réaliser cette vision, nous avons besoin de la participation active et du leadership des femmes, des jeunes femmes et des filles pour construire une paix qui soit non seulement inclusive et efficace, mais aussi durable.

Afin que les femmes, les jeunes femmes et les filles puissent s'engager de manière significative dans ces processus, il est essentiel de fournir des espaces sûrs et des ressources pour développer leurs compétences en leadership, acquérir des connaissances et devenir des expertes dans leurs communautés, leur permettant ainsi de revendiquer leurs droits et de s'engager activement dans les efforts de paix et de réconciliation.

Les jeunes femmes font partie à la fois des agendas WPS (Femmes, Paix et Sécurité) et YPS (Jeunesse, Paix et Sécurité) et pourtant risquent d'être exclues lorsqu'elles sont placées dans les catégories de «femmes et jeunes». Il est donc crucial de reconnaître et d'inclure la diversité des voix, et de répondre à la diversité des besoins, à la fois dans les agendas du WPS et du YPS. La collecte systématique et l'utilisation de données désagrégées par sexe et par âge, ainsi que l'analyse sensible au genre et à l'âge, et le financement adéquat et le suivi des fonds alloués pour soutenir l'autonomie des jeunes femmes et répondre à leurs besoins spécifiques sont impératifs.<sup>70</sup>

Il existe plusieurs engagements mondiaux traitant des impacts générés des conflits. L'ODD 16<sup>71</sup> appelle à la promotion de sociétés justes, pacifiques et inclusives. La résolution 1325 du **Conseil de sécurité des Nations unies** (2000)<sup>72</sup> sur les femmes, la paix et la sécurité reconnaît que les femmes et les enfants sont les plus gravement touchés par les conflits armés et affirme le

70. ONU Femmes (2018). Young women in peace and security: at the intersection of the YPS and WPS agendas. Disponible à l'adresse suivante <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/4/young-women-in-peace-and-security>

71. Pour en savoir plus sur l'ODD 16, cliquez ici : [www.sdg16hub.org](http://www.sdg16hub.org)

72. Conseil de sécurité des Nations Unies, résolution 1325 (2000). [www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution)

## EN SAVOIR PLUS

Depuis 2000, le Conseil de sécurité a adopté dix résolutions spécifiques sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS). Ensemble, elles forment le cadre politique international du FPS.\* Les obligations contenues dans les résolutions s'étendent du niveau international au niveau national. Elles orientent le travail pour promouvoir et protéger les droits des femmes dans les situations de conflit et post-conflit.

\* [La résolution 2122 \(2013\)](#) du Conseil de sécurité demande la présence d'expert·e·s en genre dans les équipes de médiation. [La résolution 2106 \(2013\)](#) met en évidence les questions de violence sexuelle et sexiste dans les efforts de médiation. [La résolution 2242 \(2015\)](#) réaffirme en outre que l'autonomisation des femmes et des filles et l'égalité des sexes sont essentielles à la prévention des conflits. [La résolution 2250 \(2015\)](#) sur les jeunes, la paix et la sécurité a été la première résolution à reconnaître le rôle positif que jouent les jeunes dans le maintien et la promotion de la paix et de la sécurité, tandis que la [résolution 2419 \(2018\)](#) suivante réaffirme l'importance de la participation des jeunes aux processus de paix.

\*\* Peace Women. About women, peace and security in the Security Council. [www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council](http://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council)

rôle essentiel des femmes dans la consolidation de la paix. Elle souligne l'importance de la participation égale des femmes et de leur pleine implication dans tous les efforts en faveur du maintien et de la promotion de la paix et de la sécurité, ainsi que la nécessité d'accroître leur rôle dans la prise de décision concernant la prévention et la résolution des conflits.

Vous avez le droit de :

- Vivre dans une société sûre et pacifique dotée d'institutions responsables et inclusives. Les conflits, l'insécurité, la faiblesse des institutions et l'accès limité à la justice constituent une grande menace pour le développement durable.<sup>73</sup>
- Participer aux demandes de paix et de justice,<sup>74</sup> et avoir une représentation accrue à tous les niveaux de prise de décision dans les institutions et

73. Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/peace-justice/>

74. OSAGI (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women). Landmark resolution on Women, Peace and Security [www.un.org/womenwatch/osagi/wps](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps)



mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et la résolution des conflits.

- Être protégé-e-s contre les violations des droits humains, y compris les traitements humiliants et dégradants, le viol, la prostitution forcée et les agressions. L'application des normes relatives aux droits humains permet de répondre aux griefs, de réduire les inégalités et de renforcer la résilience.<sup>75</sup>
- Avoir un accès à des espaces sûrs où vous pouvez apprendre comment vous engager dans la prévention et la résolution des conflits et contribuer à la construction d'une paix juste et durable. Cela permet de donner la priorité à la participation des femmes, des jeunes femmes et des filles à la prévention et à la résolution des conflits tout en servant de canal pour leur participation à la prise de décision, à la paix et aux réformes institutionnelles.<sup>76, 77</sup>
- Participer et faire entendre votre voix dans les négociations de paix, la reconstruction de la paix et de l'après-conflit, et la restitution. Cela fait partie de la création d'inclusivité et de permettre à toutes les populations dans leur diversité de participer à la construction de la paix et à la reconstruction.
- Accéder à la justice pour les crimes de guerre dont vous êtes victime.<sup>78</sup> Les États ont la responsabilité première de protéger leurs populations et de veiller à ce que les responsables d'actes de génocide, de crimes contre l'humanité ou de crimes de guerre soient tenus pour responsables et à ce que les victimes aient droit à un recours effectif.<sup>79</sup>
- Accès aux canaux de réconciliation, de réparations et de recherche communautaire de la vérité pour construire une paix durable. **La justice transitionnelle** est essentielle pour aider les sociétés et les gouvernements à aborder de manière

75. HCDH. Preventing violations and strengthening protection of human rights, including in situations of conflict and insecurity. [www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and](http://www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and)

76. Maintien de la paix des Nations Unies. PROMOUVOIR LA JEUNESSE, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ. <https://peacekeeping.un.org/fr/promoting-youth-peace-and-security>

77. ONU Femmes. La prévention et la résolution des conflits. [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution)

78. UN Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect. Accountability. [www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml](http://www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml)

79. *Idem*.

appropriée le passé, reconstruire des relations fragmentées, transformer et renforcer les sociétés affectées, prévenir ainsi la répétition des violations et garantir une paix durable.<sup>80</sup>

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Réfléchissez aux points suivants. Quels sont les problèmes de paix et de justice les plus fréquents dans votre communauté? Quels sont les autres droits dont vous disposez en matière de paix et de justice? Quel est le rôle des jeunes femmes leaders et de leurs organisations dans la mise en œuvre des résolutions FPS?



### EN SAVOIR PLUS

- [Faits et chiffres: Les femmes, la paix et la sécurité](#) (ONU Femmes)
- [Young Women and Girls Read, Lead & Build Peaceful Communities. A Toolkit for Young Women and Girls Literacy, Leadership, Economic Empowerment, Media & Theater](#) (Global Network of Women Peacebuilders)
- [Renforcer la Justice transitionnelle par l'engagement avec les Acteurs Religieux et Confessionnels: Une boîte à outils d'évaluation](#) (Initiative mondiale pour la justice, la vérité et la réconciliation)
- [Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War](#) (L'Initiative mondiale pour la justice, la vérité et la réconciliation)
- [Goal 16 Advocacy Toolkit: A practical guide for stakeholders for national-level advocacy around peaceful, just, and inclusive societies](#) (Transparency, Accountability & Participation (TAP) Network, Nations Unies)
- [We Are Here: An integrated approach to youth-inclusive peace processes](#) (A. Altiok & I. Grizelj, 2019)
- [Women's Participation in Peace Processes](#) (Council on Foreign Relations)
- [Pacte sur les femmes, la paix, la sécurité et l'action humanitaire \(FPS-AH\)](#) (2021)
- [Working Group on Women, Peace and Security](#)
- [2019 Open Letter to Permanent Representatives to the UN: Recommendations on the Security Council Open Debate on Women, Peace and Security \(WPS\)](#) (Working Group on Women, Peace and Security)



80. Organisation des Nations Unies. Thematic Paper: Peacebuilding, Sustaining Peace and Transitional Justice. [www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4\\_ohchr\\_thematic\\_paper\\_on\\_transitional\\_justice.pdf](http://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf)

## 4. URGENCE CLIMATIQUE

Le changement climatique est ressenti au niveau local (par exemple, plus ou moins de pluie entraînant des inondations ou des sécheresses) et au niveau mondial (hausse des températures mondiales ou élévation du niveau des rivières, des lacs et des mers). Le changement climatique se fait ressentir au niveau local (par exemple, plus ou moins de pluie entraînant des inondations ou des sécheresses) et au niveau mondial (augmentation des températures mondiales ou élévation des niveaux des rivières, lacs et mers). Ces changements affectent de manière disproportionnée les filles et les femmes, aggravant leur vulnérabilité dans les sociétés du monde entier.

Les femmes s'appuient souvent sur les ressources naturelles pour leurs revenus et leur bien-être et sont responsables de l'approvisionnement en eau et en combustible du foyer. Dans de nombreuses sociétés, les femmes et les filles se trouvent souvent confrontées à des barrières sociales et de genre qui rendent impossible l'accès aux ressources disponibles pour atténuer les défis et les effets négatifs du changement climatique. Les inégalités de genre structurelles préexistantes signifient que les catastrophes affectent les femmes et les filles de manière différente que les garçons et les hommes.<sup>81</sup> Cela affecte également la préparation, l'évacuation, la réponse, le nombre de décès et la récupération.

Les femmes, les jeunes femmes et les filles sont plus susceptibles d'être en première ligne des efforts de secours en cas de catastrophe, mais sont rarement incluses dans la conception et la planification des stratégies. La reconnaissance croissante de leur valeur et de leurs contributions à l'atténuation des risques et à la préparation aux catastrophes ouvre la voie aux femmes, aux jeunes femmes et aux filles pour commencer à revendiquer une plus grande autonomie et leadership dans les processus et prises de décision communautaires,<sup>82</sup> ce qui renforce la résilience communautaire et favorise l'égalité des sexes.<sup>83</sup>

Vous avez le droit de :

- Découvrir comment les inégalités structurelles augmentent votre vulnérabilité aux crises environnementales.
- Bénéficier de stratégies qui réduisent l'impact du changement climatique sur votre environnement.
- Participer à la prévention, à l'adaptation et à la réponse au changement climatique et aux crises écologiques.
- Accéder à un soutien économique, politique et social pour faire face aux changements environnementaux.<sup>84</sup>
- Participer à la prise de décision à tous les niveaux en ce qui concerne le changement climatique. Cela peut être réalisé en accédant aux informations pertinentes, en menant des consultations avec les entités responsables et en s'impliquant activement à toutes les étapes de la prise de décision, y compris la conceptualisation, la conception et la planification.<sup>85</sup>
- Accéder aux ressources et actions critiques pour la réduction des risques. Les éléments d'accès incluent le droit au développement et à la satisfaction des besoins fondamentaux. Les problèmes d'allocation comprennent la distribution des ressources, les risques et les charges ainsi que la répartition des responsabilités qui sont importantes pour relever les défis du changement climatique.<sup>86</sup>
- Demander l'égalité des genres et de participation des filles et des femmes aux initiatives sur le changement climatique/la répartition des ressources pour le changement climatique. Les connaissances locales des filles et des femmes et leur leadership, par exemple, dans la gestion durable des ressources et/ou la mise en œuvre de pratiques durables au niveau

81. CDP (Center for Disaster Philanthropy). Women and Girls in Disasters. [disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/](https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/)

82. Plan International & Rapid ASIA (août 2021). Study on Women and Girls' Participation in Community Disaster Risk Management in Bangladesh. [reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM\\_Bangladesh\\_Research\\_Study\\_Final.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM_Bangladesh_Research_Study_Final.pdf)

83. CARE. Enhancing Resilience through Gender Equality. Learning from CARE's Resilience Programming in the Asia-Pacific. [careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf](https://careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf)

84. Certains groupes sociaux sont particulièrement vulnérables aux crises, par exemple, les ménages dirigés par des femmes, les enfants, les personnes handicapées, les peuples autochtones, les minorités ethniques, les locataires sans terre, les travailleurs migrants, les personnes déplacées, les minorités sexuelles et de genre, les personnes âgées et d'autres groupes marginalisés. Les causes profondes de leur vulnérabilité résident dans une combinaison de leurs emplacements géographiques; leur situation financière, socio-économique, culturelle et de genre; et leur accès aux services, à la prise de décision et à la justice. [www.worldbank.org/fr/topic/socialsustainability](https://www.worldbank.org/fr/topic/socialsustainability)

85. Technical Examination Process on Adaptation (TEP-A). Public Participation in Climate Change Adaptation and Decision-Making Processes. Policy Brief, août 2020. [tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf](https://tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf)

86. Ivanova et al 2020. Climate Mitigation Policies and Actions: Access and Allocation Issues. [www.researchgate.net/publication/341683721\\_Climate\\_mitigation\\_policies\\_and\\_actions\\_access\\_and\\_allocation\\_issues](https://www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues)

des ménages et de la communauté peuvent jouer un rôle crucial dans la gestion des effets du changement climatique.<sup>87</sup>



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Réfléchissez aux problèmes climatiques les plus fréquents dans votre communauté. Quels sont les autres droits que vous possédez et qui sont liés à la justice climatique? Ouvrez un espace de discussion avec les participant·e-s pour réfléchir collectivement à ces questions.



### EN SAVOIR PLUS

- [Rejoignez toutes les femmes au cœur de la lutte pour la justice climatique](#)

(OHCHR)

- [What do we know about the links between girl's education and climate and environment change?](#) (AGEE)
- [The climate crisis is a gender crisis](#) (Video ACT Alliance)
- [Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action](#) (UNICEF)
- [Tools for young climate activists](#) (UNICEF)

## 5. SANTÉ MENTALE

Au cours des dernières années, une prise de conscience accrue a eu lieu autour du rôle important que la santé mentale joue dans la santé et le bonheur d'une personne.

La santé mentale comprend notre bien-être émotionnel, psychologique et social. Cela affecte notre façon de penser, de ressentir et d'agir. Cela aide à déterminer comment nous gérons le stress, comment nous nous relierons aux autres et comment nous faisons des choix. La santé mentale est importante à chaque étape de la vie, de l'enfance et de l'adolescence à l'âge adulte. C'est un aspect fondamental de la santé et une question de justice sociale.<sup>88</sup>

En fonction du contexte, certaines personnes et certains groupes spécifiques peuvent présenter un risque plus élevé de souffrir de troubles mentaux. Certains facteurs de risque pourraient être biomédicaux (par exemple, des caractéristiques héritées de nos familles). Cependant, il

existe également des facteurs environnementaux et des déterminants sociaux qui augmentent la vulnérabilité de certains groupes de personnes (par exemple, l'exposition à des événements traumatiques, à la violence, aux abus ou à la négligence, etc.).

Vous avez le droit de :

- Accéder à des conseils et à des traitements pour les problèmes de santé mentale qui garantissent la confidentialité, le respect et l'empathie.
- Accéder à des informations, ressources et services en santé mentale, sans discrimination, coercition, exploitation, violence, jugement ou stigmatisation.
- Avoir le temps et la possibilité de prendre soin de soi. Prendre soin de soi ne consiste pas seulement à trouver des moyens de se détendre. Il s'agit de prendre soin de soi sur le plan mental, physique, émotionnel, social et spirituel. Pour prendre soin de votre santé et de votre bien-être, il est important de trouver un équilibre qui vous permette de prendre en compte chacun de ces domaines.<sup>89</sup>
- Accéder aux soins de santé mentale dans les situations d'urgence.

### UN MOMENT POUR PRENDRE SOIN DE SOI

Il est important de prendre soin de soi avant de pouvoir soutenir les autres. Ce n'est pas de l'égoïsme; c'est nécessaire pour éviter de s'épuiser ou de développer/exacerber des problèmes de santé mentale.



### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Réfléchissez aux problèmes de santé mentale les plus répandus dans votre communauté. Quels sont les autres droits dont vous disposez en matière de santé mentale? Ouvrez un espace de discussion avec les participant·e-s pour réfléchir collectivement à ces questions. Impression 1.



### EN SAVOIR PLUS

- [Un manuel de plaidoyer pour les jeunes femmes sur la santé et les droits sexuels et reproductifs & la santé mentale](#) (YWCA)
- [The State of the World's Children 2021. On My Mind: Promoting, protecting and caring for children's mental health](#) (UNICEF)
- [Une boîte à outils mondiale pour le plaidoyer en faveur de la santé mentale des jeunes : Stratégies visant à promouvoir et à protéger la santé mentale des adolescents et à réduire l'automutilation et d'autres comportements à risque](#) (Forum économique mondial)
- [Boîte à outils HAT](#) (OMS et UNICEF)



87. ONU Climat. Introduction to Gender and Climate Change. [unfccc.int/gender](#)

88. YWCA Mondiale et Feminism in India (2020). Un manuel de plaidoyer pour les jeunes femmes sur la santé et les droits sexuels et reproductifs & la santé mentale. Disponible à l'adresse [shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-Toolkit-Fr-1.pdf](#).

89. Elizabeth Scott, PhD (2022). 5 Self-Care Practices for Every Area of Your Life. [www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729](#)

## 6. VIOLENCE SEXUELLE ET SEXISTE

La violence sexuelle et sexiste désigne tout acte perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des normes de genre et des rapports de force inégaux. Elle inclut la violence physique, émotionnelle ou psychologique et sexuelle, ainsi que le déni de ressources ou l'accès aux services.<sup>90</sup>

La violence sexuelle et sexiste peut être évitée, mais elle peut avoir des conséquences physiques, sexuelles et mentales immédiates et à long terme, y compris la mort. Elle se manifeste par des violences sexuelles, des mariages forcés, des viols, des mutilations génitales féminines, des violences verbales et des intimidations. La gamme et la portée de la violence sexuelle et sexiste varie en fonction des variations culturelles. La violence peut conduire à la dépression, au stress post-traumatique et à d'autres troubles anxieux qui affectent négativement le bien-être des femmes et des jeunes filles. Elle empêche également les femmes de participer pleinement à la société.

Les conséquences sociales et économiques sont énormes et s'étendent aux familles, aux communautés et à la société. La pauvreté et le déplacement des populations causés par diverses crises, des guerres aux inondations, accroissent les vulnérabilités des filles et des femmes à la violence sexuelle et sexiste.

La protection des filles et des femmes contre la violence psychologique est une cible clé des ODD (5.2). Il existe de nombreux engagements politiques internationaux, notamment la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, ainsi que de nombreuses résolutions du Conseil des droits humains des Nations Unies. Au moins 155 pays ont adopté des lois sur la violence domestique. Toutefois, les difficultés à faire appliquer ces lois persistent, limitant l'accès des femmes, des jeunes femmes et des filles à la sécurité et à la justice.

90. UNHCR (Agence des Nations Unies pour les réfugiés). Sexual and gender based violence (SGBV) prevention and response. [emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response](https://www.unhcr.org/fr/fr/about-us/emergency-unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response)

Vous avez le droit de :

- Être en sécurité et vivre à l'abri de toutes les formes de violence, y compris la violence sexuelle et sexiste, que ce soit à la maison, à l'école, sur le lieu de travail, dans les camps de déplacés et dans tous les lieux publics.<sup>91</sup>
- Avoir accès aux soins médicaux et au soutien psychosocial dont vous avez besoin, avec du personnel formé, des fournitures et équipements suffisants pour la prise en charge clinique des viols.
- Accéder à un refuge, à un abri ou à un autre lieu si votre sécurité est menacée
- Accéder à des conseils et à une assistance juridique
- Accéder à la justice
- Participer à un procès équitable
- Profiter du respect de la vie privée et de la confidentialité

### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Réfléchissez à quelles sont les formes les plus courantes de VBG dans votre communauté. Comment les filles et les femmes qui ont survécu à la violence sexuelle et sexiste peuvent-elles trouver de l'aide dans votre communauté ? Quels sont les moyens de lutte contre la violence sexuelle et sexiste dans votre communauté ?



### EN SAVOIR PLUS

- [Violence basée sur le genre](#) (UNFPA)
- [Identifying & Mitigating Gender-based Violence Risks within the COVID-19 Response](#) (Global Protection Cluster - GBV Prevention and Response & IASC)
- [Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move](#) (UNICEF LACRO)
- [Week without violence 2021](#)
- ["Intergenerational Action for Gender-based Violence: Co-creating the Future"](#) (YWCA Mondiale)
- [Fiche d'information. Violence à l'encontre des femmes](#) (OMS, mars 2021)
- [Les droits humains des femmes et les problématiques liées au genre dans les situations de conflit et d'instabilité](#) (Bureau du Haut Commissaire aux droits humains des Nations Unies, OHCHR)
- [Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#) (OHCHR)



91. Les personnes qui subissent des violences basées sur le genre souffrent de différentes violations des droits humains, par exemple le droit à la vie, l'égalité des sexes, le droit à la santé, l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, la protection de l'intégrité physique, l'absence de torture et de traitement dégradant, l'absence de discrimination et le droit à la sûreté et à la sécurité. <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights>

## 7. FOI + FÉMINISME

Pour de nombreuses femmes, jeunes femmes et filles, la foi reste un espace sûr et un pilier de force et d'espoir face aux violations des droits humains, telles que les abus sexuels, physiques, psychologiques et financiers.

L'influence du patriarcat sur de nombreuses religions dans le monde, les leaders religieux et les communautés religieuses constitue l'un des plus grands défis pour l'engagement basé sur la foi.<sup>92</sup> Un autre défi majeur est que le sexe, et les questions liées au sexe, sont souvent des sujets tabous, ce qui rend difficile d'aborder la question avec les leaders religieux et les communautés religieuses.

Le plus souvent, les gens soutiennent que la foi et le féminisme ne vont pas ensemble, mais quand la COVID-19 a frappé, nous avons vu une augmentation du rôle que les organisations basées sur la foi ont joué en fournissant un soutien crucial et des ressources au niveau communautaire. Les organisations religieuses et les communautés ont joué un rôle crucial dans la réponse humanitaire à la pandémie de COVID-19, et les jeunes femmes féministes de foi en ont constitué une partie importante. Elles étaient en première ligne de la crise en tant que professionnelles de la santé et principales soignantes offrant des services inspirés par leurs principes de solidarité et de compassion. Ces jeunes femmes donnent l'exemple d'un leadership transformateur au sein de leurs communautés religieuses, allant même jusqu'à remettre en question le rôle limité qui leur est attribué.<sup>93</sup> Travailler avec des organisations religieuses pour répondre à la COVID-19 a également permis de traiter d'autres problématiques transversales telles que la violence conjugale.

Cela montre comment le rôle des organisations religieuses dans la prestation de services communautaires évolue, à la fois dans les secteurs du développement et de

l'humanitaire. Dans la plupart des endroits reculés où les services gouvernementaux n'existent pas, les organisations confessionnelles servent la communauté. Les services fournis vont des programmes éducatifs (les écoles, les universités et les lieux de culte devenant des lieux d'apprentissage et de partage des connaissances) aux services de santé, à l'eau et à l'assainissement, et aux soins pastoraux traditionnels pour les personnes vulnérables et marginalisées.<sup>94</sup> Les leaders religieux, y compris les jeunes femmes, et les organisations peuvent également être impliqués dans la résolution des problèmes au niveau communautaire grâce à la prestation de services et à la collaboration avec leurs groupes de jeunes et de femmes de la communauté.

### N'OUBLIEZ PAS

Dans certains contextes, il peut être risqué de s'adresser à des institutions religieuses. Cependant, il existe des ressources auxquelles les jeunes femmes peuvent accéder pour savoir avec qui travailler. Par exemple, il y a des églises qui travaillent à travers le réseau du [Conseil Œcuménique des Églises](#). En outre, la [Pacific Conference of Churches](#) fournit une liste d'églises où les jeunes femmes leaders, leurs organisations, leurs communautés et leurs réseaux peuvent identifier des alliés potentiels dans chaque pays.



Que pouvons-nous faire pour encourager les leaders religieux à s'impliquer dans la promotion des droits des jeunes femmes ?

1. Utiliser les institutions religieuses et les groupes comme points d'entrée pour aborder les violences basées sur le genre en interagissant positivement avec eux à travers la sensibilisation et l'apprentissage, en vous appuyant notamment sur les principes communs d'égalité et de service aux plus vulnérables dans les sociétés discriminées.
2. Travailler avec les leaders religieux et les organisations pour créer des voies de soutien aux actions visant à éliminer toutes les formes de violence contre les femmes au sein de leurs institutions, y compris à travers leurs prêches.
3. Communiquer avec des érudits religieux sur la manière de mettre fin à la discrimination et aux stéréotypes liés au genre

92. Le Roux, E. 2019. Religion, development, and GBV: Suggestions for a strategic research agenda. Research report. Washington DC: Joint Learning Initiative on Faith and Local Communities. [https://jlicf.com/wp-content/uploads/2019/04/JLI\\_PaRD-Research-agenda-Finalised\\_31.05.19.pdf](https://jlicf.com/wp-content/uploads/2019/04/JLI_PaRD-Research-agenda-Finalised_31.05.19.pdf)

93. Berkeley Center for Religion, Peace & World Affairs. Young Women of Faith and Transformative Leadership in COVID-19 Response. An Intergenerational Conversation. [berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response](https://berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response)

94. YWCA. Regarder vers 2035 - 100 millions de jeunes filles et femmes transforment les structures de pouvoir pour créer la justice, l'égalité des sexes et un monde sans violence et sans guerre <https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/PROJET-REGARDER-VERS-2035-PROPOSE-AU-MOUVEMENT-YWCA.pdf>

4. Inciter les leaders religieux et les organisations à mener des conversations sur la construction de la paix, à condamner les actes d'abus et de violence et à tirer la sonnette d'alarme dans les médias.
5. Travailler avec les leaders religieux et les organisations religieuses par le biais de leurs services et de leurs programmes dans les différentes communautés où il n'y a pas de services gouvernementaux.
6. Travailler avec des leaders et des organisations basés sur la foi sur une cause qui les passionne. Faites-leur aussi remarquer comment les problématiques se croisent et comment les questions des femmes, des jeunes femmes et des filles peuvent être abordées en lien avec leur cause.
7. Mettre en place des mécanismes de responsabilisation au sein des institutions de foi afin de faire respecter les droits des femmes, des jeunes femmes et des filles.

#### POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE

Prenez le temps de réfléchir si, en tant que jeune leader et facilitateur·rice, vous vous êtes engagé·e auprès d'organisations ou de communautés confessionnelles. Comment cette expérience a-t-elle influencé votre parcours de leader? Y a-t-il des leçons apprises que vous pouvez partager avec les participant·e-s? Si vous n'avez pas vécu ces expériences vous-même, invitez d'autres jeunes femmes du groupe à partager certaines de leurs histoires et à réfléchir à ce que représente pour elles une communauté religieuse solidaire.



#### EN SAVOIR PLUS

- [Women, Faith and Human Rights](#) (UNFPA)
- [Faiths and feminisms — can they be reconciled?](#) (Opinion de Susan Carland, 2021)
- [Faith and Feminism, a Holly Alliance](#) (Par Hellen LaKelly Hunt, 2004)
- [Affirming Women's Human Rights. Resources for Faith-Based organisations](#) (Fédération luthérienne mondiale)
- ["It will not be so among you!" A Faith Reflection on Gender and Power](#) (Fédération luthérienne mondiale)
- [Faith and Feminism Podcast](#)
- [Série de podcasts sur le féminisme intersectionnel et la foi chrétienne 'Faith and Feminism' \(en anglais\)](#)
- [Resources on Religion and Development](#) (International Partnership on Religion and Sustainable Development)



# SECTION 3 :

## LE RÔLE DU/DE LA FACILITATEUR·RICE BOÎTE À OUTILS



Vous avez acquis une solide base de connaissances sur les droits humains, le leadership transformateur, les problématiques clés et les compétences pour vous aider à provoquer le changement que vous souhaitez voir dans votre communauté et dans le monde. Votre cerveau est probablement très rempli d'informations, et vous vous demandez peut-être comment vous allez tout traduire dans une formation. Ne vous inquiétez pas! Nous sommes là!



### UN MOMENT POUR PRENDRE SOIN DE SOI

Avant d'entamer le processus de planification de votre formation, faisons le point avec VOUS. Quel est votre niveau d'énergie? Vous vous sentez dynamique et prêt-e à commencer? Si c'est le cas, continuons! Vous vous sentez un peu dépassé-e ou vous avez des inquiétudes? Si c'est le cas, faisons une pause avant d'entamer cette phase du processus. De quoi avez-vous besoin pour vous sentir en confiance avec votre planification? Tous les sentiments sont les bienvenus et vous êtes fantastique dans les deux cas, alors soyez honnête avec vous-même!

Cette section est conçue pour vous soutenir dans la transformation de toutes ces informations en une formation que vous pouvez dispenser dans votre communauté avec d'autres jeunes femmes. Nous allons vous guider pas à pas sur la manière de planifier, mettre en œuvre et évaluer une session de formation avec vos pairs sur ce contenu.

Cette section comprendra les informations suivantes:

- a. Comment se préparer pour votre formation, y compris comment définir votre public, les considérations logistiques, entrer en contact / communiquer avec vos participant-e-s, planifier votre ordre du jour
- b. Conseils de facilitation
- c. Activités brise-glace et dynamiques
- d. Des fournitures et du matériel
- e. Des documents de référence supplémentaires
- f. Une évaluation de votre formation
- g. Des fiches de travail, des activités et des documents à imprimer



# MISE EN ROUTE

Avant de commencer la formation, voici quelques questions que vous pouvez vous poser en tant que facilitateur-riche :

- Y a-t-il des contenus dans les sections 1 et 2 qui ne me conviennent pas encore et qui nécessitent une lecture plus approfondie avant que je n'anime une formation à leur sujet ?
  - Rappelez-vous, vous pouvez commencer à vous entraîner sur les sections avec lesquelles vous êtes à l'aise en premier, permettant aux autres sections d'être entraînées plus tard, ce qui vous donne plus de temps pour lire et faire des recherches.
- Quelles sont les sections que je souhaite inclure dans ma formation ?
  - Sachez qu'il n'est pas nécessaire de se former à chaque section. Sélectionnez les sections qui vous semblent les plus pertinentes ou en consultant les participant-e-s.
- Ai-je été capable d'intégrer l'autonomie dans mon processus d'apprentissage ? Est-ce que je pourrai maintenir cela dans le processus de facilitation, pour moi-même et les participant-e-s ?
- Comment était-ce de porter ma « casquette de facilitateur-riche » tout au long des sections 1 et 2 ? Ai-je le sentiment d'avoir pu réfléchir à l'expérience des participant-e-s ?
- Quelles sont les choses que j'aimerais que les participant-e-s connaissent et ressentent à l'issue de la formation ? Comment puis-je contribuer à ce que cela devienne une réalité ?
- Quels sont les aspects de ma personnalité en tant que facilitateur-riche que je souhaite mettre en avant ? (Quel est mon style ? Quelles sont mes valeurs ?)
- Est-ce que mon contenu reflète les différents

styles d'apprentissage des participant-e-s ? (visuel (images, vidéos, etc.), audio (notes vocales pour ceux qui écoutent), lecture et écriture et action (activités))

- Les participant-e-s ont des styles d'apprentissage différents. Certain-e-s apprennent par l'image, d'autres par l'écoute et la parole, d'autres encore par la lecture et l'écriture, et d'autres enfin par des activités.

La facilitation consiste à aider le groupe à effectuer un travail efficace et utile. Il s'agit de s'assurer que tout le monde dans la salle soit entendu, et de garantir qu'il y ait un résultat concret à chaque fois qu'un groupe se réunit. L'objectif du/de la facilitateur-riche est d'encourager les participant-e-s à penser de manière productive et, finalement, à articuler des idées critiques, poser des questions essentielles, découvrir des variables, trouver des solutions et identifier des actions productives. Un-e facilitateur-riche compétent-e peut dynamiser les performances d'une équipe en éliminant les éventuelles frictions ou l'inertie de la collaboration de groupe et en fournissant à l'équipe un processus significatif à suivre.<sup>95</sup>

**POINT DE VUE DU/DE LA FACILITATEUR-RICHE : une dernière fois! :]**  
Avez-vous déjà participé à un atelier ou à une activité de groupe avec un-e facilitateur-riche ? Qu'avez-vous remarqué chez lui ou elle ? Un espace sûr a-t-il été créé ? Y avait-il des choses qui n'étaient peut-être pas complètement évidentes dans le rôle du/de la facilitateur-riche mais qui ont contribué au succès de la réunion ? Prenez un moment pour réfléchir et noter 3 choses qui ont vraiment bien fonctionné concernant ses compétences ou son style.



95 [www.workshopper.com/post/facilitation-skills](http://www.workshopper.com/post/facilitation-skills)



# A. PRÉPARATION D'UNE FORMATION

Les checklists suivantes devraient vous aider à vous préparer pour votre session. En répondant à ces questions (ou en ayant au moins une idée de la manière dont vous allez vous y prendre), vous serez en mesure de faciliter votre formation. Il est recommandé de commencer à vous préparer au moins 6 semaines à l'avance de la date de formation.

## 1. CONTEXTUALISATION DE CE GUIDE

Lorsque vous planifiez la mise en œuvre de ce guide, il est important que vous gardiez à l'esprit les différents types de personnes et de participant-e-s que vous rencontrerez. Vous devrez vous assurer que le contenu leur convient, en termes de sujets, mais aussi qu'ils sont capables de

s'engager pleinement dans le contenu. Plus précisément, dans tout programme ou formation spécifiquement destiné aux jeunes femmes et filles, leurs besoins et leur choix important. Il est important que vous essayiez de les impliquer dans autant de points de décision que possible et d'adapter le contenu au fur et à mesure que vous avancez.

Il est également important de se rappeler qu'à la suite de la pandémie de COVID-19, de nombreuses réunions et formations pourraient ne plus se dérouler en personne. Cela peut poser des défis tels que l'accès aux téléphones portables et à internet pour certain-e-s participant-e-s. L'adaptation du guide est importante pour avoir une approche authentique et informée, et permet aux participant-e-s d'avoir un sentiment d'appartenance pour explorer et découvrir des concepts, planifier des stratégies et mettre en œuvre des changements.

### Checklist pour l'adaptation de votre guide

- Préparez-vous. Faites vos recherches. Familiarisez-vous avec les problèmes communs à cette communauté et les ressources auxquelles les participant-e-s auront accès.
- Prenez des notes au fur et à mesure que vous parcourez le guide et élaborez une note d'orientation qui comprend vos propres adaptations pour vous aider à naviguer dans la version que vous élaborez.
- Apprenez et adaptez-vous en fonction des expériences d'apprentissage précédentes.
- Vérifiez si vous ou les organisations partenaires disposez déjà de matériel de formation, de guides d'activités ou d'exercices pour briser la glace.
- Il se peut que vous ayez besoin d'une traduction, et la langue utilisée doit tenir compte des spécificités culturelles.
- Incluez les connaissances autochtones et locales et les études de cas dans le guide.
- Déterminez si vous avez besoin de l'aide d'un-e interprète ou d'un-e formateur-riche spécialisé-e.
- Vérifiez si votre travail doit être effectué en personne ou en ligne.
- Choisissez votre lieu/plateforme en conséquence et veillez à ce qu'il soit pratique pour tous. Par exemple, tenez compte des capacités physiques de vos participant-e-s à se rendre sur votre site ou à rejoindre votre plateforme numérique.
- Veillez à ce que les études de cas, les activités et le matériel complémentaire utilisés soient représentatifs de leur société et de leurs communautés.
- N'oubliez pas d'inclure les participant-e-s les plus marginalisé-e-s et/ou sous-représenté-e-s.
- N'oubliez pas les conseils pour créer un espace sûr, afin que chacun-e puisse participer pleinement.
- Faites appel à des intervenant-e-s issu-e-s d'organisations et de communautés qui seront en mesure de représenter de manière adéquate le problème mais aussi les perspectives des participant-e-s.
- Montrez l'exemple. Présentez-vous avec humilité et respectez tout le monde.

## Autres ressources et boîtes à outils

- Boîte à outils: [Young People as Advocates](#), The International Planned Parenthood Federation (IPPF), 2011
- Boîte à outils: [Respectez mes droits, respectez ma dignité: Les droits sexuels et reproductifs sont des droits humains](#), Amnesty International, 2015, Londres.
- Boîte à outils: [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#), par The Partnership for Maternal, Newborn & Child Health (The Partnership) and Women Deliver, 2018
- [Jouth Activist Toolkit](#), de Advocates for Youth, 2019.
- [My Body, My Mind](#) (YWCA)
- Power to Womxn and Girls, [A global advocacy toolkit, for the Beijing+25 process and beyond](#), Women Engage for a Common Future (WECF), 2020
- Ressources générales, matériel de lecture et de formation sur [Beautiful Rising](#).
- [Programme de formation des jeunes leaders des Nations Unies](#)

## 2. DÉFINIR VOTRE PUBLIC

Avant de vous plonger dans le contenu d'une formation, posez-vous les questions suivantes sur le public potentiel de la formation:

- Quel **groupe d'âge** sera représenté dans la formation? (Il est recommandé de sélectionner des participant·e·s âgé·e·s de 18 à 30 ans)
- Quel **niveau de connaissances générales** auront-ils ou elles sur certaines de ces questions?
- **Combien de jeunes femmes** seront sélectionnées pour une session?
  - Lors de la sélection, n'oubliez pas de prévoir le cas où vous n'auriez pas le nombre exact de participant·e·s que vous aviez prévu.
- Est-il nécessaire d'assister à la **session entière**?
  - Certain·e·s participant·e·s peuvent être en train

de travailler ou d'étudier, il leur sera donc utile de disposer de ces informations.

- Pourront-ils ou elles effectuer un **travail préparatoire** (répondre à un sondage, participer à un appel, partager leur histoire) avant la session de formation?
- Quelles informations dois-je communiquer aux participant·e·s à l'avance pour que l' **espace soit sûr** et qu'ils et elles puissent s'engager dès le début?
- Les participant·e·s pourront-ils ou elles **se réunir en personne**? (Restrictions COVID? Problèmes de transport? etc) Sinon, seront-ils ou elles en mesure de **participer numériquement**?
- Si la participation est numérique, ont-ils ou elles toutes et tous **accès à des ordinateurs**? À la vie privée? Aux données / wifi?
- **Quand** la formation aura-t-elle lieu? Comment allez-vous tenir compte des disponibilités? Les fuseaux horaires sont-ils un facteur à prendre en considération?
  - Pensez au meilleur moment pour que les participant·e·s participent pleinement
- Est-ce que tout le monde dans le groupe va travailler dans la **même langue**? Y aura-t-il un·e **traducteur·rice**?
- Comment puis-je m'assurer que je m'adresse de manière proactive aux filles et aux jeunes femmes issues de **communautés marginalisées** (par exemple, les filles vivant avec le VIH, migrantes, transgenres, etc.) et qui représentent des **capacités diverses** et que je garantis leur participation significative?
  - Des documents seront-ils proposés en braille?
  - Y aura-t-il un·e interprète en langue des signes?
  - L'espace sera-t-il accessible à toute personne à mobilité réduite?
- Pouvez-vous accéder à un lieu **approprié culturellement** qui soit accueillant selon les coutumes?
- Est-ce que quelqu'un devra **obtenir la permission / le soutien d'un parent ou d'un·e soignant·e** pour participer / assister? Cela sera-t-il un obstacle?
- Y a-t-il des **jours fériés locaux ou nationaux** dont il faut tenir compte et qu'il faut planifier au moment de la formation?

### 3. CONSIDÉRATIONS LOGISTIQUES

Que vous animiez la formation en personne ou en ligne, voici quelques considérations logistiques à prendre en compte :

- **Les essentiels:** Il est temps de penser aux essentiels de votre formation, c'est-à-dire QUI, QUOI, OÙ, QUAND et POURQUOI. Une fois que vous avez rassemblé toutes ces informations, vous disposez de tous les éléments nécessaires pour rédiger une **note logistique** pour votre participant·e. (Voir ci-dessous pour plus d'informations sur la note logistique)
  - **QUI:** C'est la liste des participant·e·s
  - **QUOI:** Il s'agit de vos objectifs pour la formation, et éventuellement de votre programme.
  - **QUAND:** Il s'agit de la date et de l'heure de votre formation.
  - **OÙ:** C'est le lieu de votre formation.
  - **POURQUOI:** C'est ce que vous prévoyez d'accomplir au cours de la formation.
- **Espace de réunion:** Êtes-vous en mesure d'obtenir une salle de conférence ou un espace de réunion offert par une ONG locale? Pouvez-vous vous réunir dans un centre communautaire, une église ou chez quelqu'un qui est sûr et accessible, et qui peut être sécurisé sans frais?
- **Alimentation / rafraîchissements:** Si votre réunion dure plus de quelques heures, êtes-vous en mesure de fournir de la nourriture et des boissons aux participant·e·s?
- **Co-facilitation / Prise de notes:** Y aura-t-il un·e co-facilitateur·rice? Avez-vous quelqu'un pour vous aider à prendre des notes / à remplir les outils MEL / à **gérer les connaissances**?
- **Transport:** Si les participant·e·s doivent voyager, pouvez-vous leur offrir une allocation ou un remboursement pour les dépenses liées aux données ou au wifi?
- **Données / wifi:** Si vous organisez votre formation en ligne, êtes-vous en mesure d'offrir une allocation ou un remboursement pour les dépenses liées aux données ou au wifi?

- **Budget:** S'il y a un coût, êtes-vous en mesure d'identifier clairement et de créer un petit budget? Avez-vous des fonds? Comment et où obtenir des fonds?
- **Détails de contact:** Si quelqu'un a une question, à qui peut-il ou elle s'adresser? Indiquez un numéro de téléphone (et précisez si vous êtes disponible sur différentes plateformes) et une adresse électronique.

#### EN SAVOIR PLUS

Qu'est-ce qu'une note logistique? Il s'agit d'un document que vous préparez pour vos participant·e·s afin de leur fournir tout ce qui est nécessaire pour se préparer à la formation en un seul document. Considérez-la comme une note conceptuelle pour votre formation avec tous les détails logistiques inclus. Consultez « Documents de référence supplémentaires » pour plus d'informations sur la façon de rédiger une note logistique.



### 4. IMPLIQUER LES PARTICIPANT·E·S

Une fois que vous avez déterminé qui sera présent dans la « salle » (y compris la salle numérique, si la formation est en ligne), il est temps de les contacter.

- Avez-vous une idée des **questions ou sujets** qui importent aux participant·e·s? Avez-vous une idée du **niveau de compétence** qu'ils ou elles apporteront à la formation? Avez-vous une idée de leur **base de connaissances**?
  - Si ce n'est pas le cas, pouvez-vous envoyer un **sondage** avant la réunion? Ou organiser des appels avec des participant·e·s?
- Existe-t-il un moyen facile pour vous d'obtenir des informations sur le **moment idéal pour organiser la formation** en fonction des participant·e·s? Un sondage ou une enquête Doodle?
- Avez-vous les coordonnées de **tout le monde**? Il s'agit de leur nom, de leur adresse électronique et de leur numéro de téléphone (au minimum).
- Quelle est la meilleure **plateforme pour communiquer** avec les participant·e·s? Allez-vous partager des informations par courrier électronique? Créer un groupe WhatsApp?

- Êtes-vous en mesure de donner aux participant-e-s la possibilité d'**informer / de contribuer à l'ordre du jour**? Dans l'affirmative, quelle est votre procédure pour recueillir ces retours?
- Prévoyez-vous de **prendre des photos**?
  - Si vous prévoyez de prendre des photos, assurez-vous d'avoir obtenu le consentement des participant-e-s et conservez des copies de ces photos de manière sécurisée. Il est également important d'expliquer clairement aux participant-e-s la raison du formulaire de consentement et l'utilisation qui pourrait être faite de leurs images. Voir « Documents de référence supplémentaires » pour plus d'informations sur la rédaction d'un formulaire de consentement.

Une fois que les participant-e-s sont impliqué-e-s et confirmé-e-s, vous êtes prête à réfléchir au contenu de l'atelier!

## 5. ÉTABLIR L'ORDRE DU JOUR

Il y a beaucoup de contenu possible à couvrir, il est donc de votre devoir en tant que facilitateur-riche de discerner quelle sera la meilleure façon d'avancer pour les participant-e-s spécifiques avec lesquels vous travaillez actuellement. L'idéal est de concevoir l'ordre du jour avec les participant-e-s soit directement, soit après les avoir consulté-e-s par le biais d'un sondage ou d'un outil/processus de consultation quelconque, mais il est parfois utile de le rédiger d'abord et de s'assurer d'obtenir des commentaires avant de le finaliser.

Quelques questions à poser en premier lieu :

- Cette formation sera-t-elle **en ligne ou en personne** ?
- Si le projet est en ligne, les participant-e-s pourront-ils ou elles s'inscrire pour **plusieurs jours consécutifs**? Ou devriez-vous prévoir **une réunion hebdomadaire** pendant quelques semaines?
- Jusqu'à quel point pourrez-vous approfondir les **différents sujets** en fonction des compétences, des connaissances de base et des priorités du groupe? (Cela déterminera le temps que vous devrez consacrer à chacun-e).
- Quel est votre **but ultime pour la formation**? (Par exemple, est-ce pour planifier une campagne? S'agit-il simplement de partager des connaissances et des compétences? S'agit-il d'établir un consensus entre les filles et les jeunes femmes de votre communauté sur les priorités afin que vous puissiez commencer à travailler ensemble à plus long terme?)
- Comment la session peut-elle être **interactive**, qu'elle se déroule en personne ou en ligne? Cela signifie aménager des espaces pour les moments d'échange entre les sessions, proposer de nombreux jeux pour briser la glace, offrir des opportunités aux participant-e-s de discuter, etc. Ainsi, les participant-e-s font partie de l'espace au lieu d'être simplement des « présent-e-s ».



En fonction de vos réponses, il y a quelques points à garder à l'esprit :

- Pour **faciliter une session virtuelle efficace**, accueillir entre 6 et 12 participant·e·s est probablement une bonne limite pour l'engagement et la conversation. Étaler le contenu sur quelques jours afin que les participant·e·s ne restent pas devant un écran plus de 4 heures à la fois bénéficiera à tous, car cela permettra aux participant·e·s de ne pas perdre leur concentration ou de ne pas trop se fatiguer devant l'écran.
  - Vous devez vous assurer que les participant·e·s ont accès à la technologie nécessaire, telle qu'un ordinateur, un téléphone, une plateforme numérique conviviale (Zoom, Google meet, etc.) ou une connexion fiable à internet.
- Pour **animer une séance en personne efficace**, accueillir entre 20 et 25 participant·e·s garantira que vous pourrez fournir un contenu personnalisé mais aussi avoir suffisamment de personnes pour le travail de groupe. Ce nombre dépendra de la présence ou non d'un·e co-facilitateur·rice, ce qui est fortement recommandé pour un groupe de cette taille.
  - Vous devrez réfléchir à des aspects tels que la disposition de la salle (avez-vous besoin d'un espace pour un débat d'expert·e·s à l'avant de la salle ? Pour les interprètes ? Pour les groupes de discussion ? Pour des post-it sur les murs ?) en fonction de la nature de votre agenda.

Il vous appartiendra de déterminer combien de temps vous avez pour chaque session, chaque activité, et pour atteindre vos objectifs.

Conseils pour planifier votre agenda :

- **Pour les sessions de formation en personne :**
  - N'oubliez pas de prévoir beaucoup de temps supplémentaire à chaque session. Cela prend toujours plus de temps qu'on ne le pense. Les sessions seront longues, les gens pourront être en retard et vous devrez rassembler le groupe après les pauses.
  - Concentrez-vous sur ce qui importe ! Posez-vous la question suivante : « S'il fallait retenir

trois choses seulement de la journée, quelles seraient-elles ? ». Ensuite, ancrez vos sessions autour de ces priorités. Mieux vaut simplifier le contenu afin que les participant·e·s puissent assimiler et réfléchir plutôt que d'essayer d'en faire trop chaque jour.

- **Pour les sessions de formation virtuelles :**
  - Il sera plus intéressant pour vos participant·e·s d'avoir une combinaison de sessions d'apprentissage et de sessions interactives (activités de travail avec d'autres participant·e·s). Essayez d'éviter les longues sessions de présentations, ce qui est difficile compte tenu de la quantité de contenu à couvrir ! Vous pouvez contourner cela en offrant de nombreuses opportunités aux participant·e·s de se répartir en petits groupes et de discuter ensemble de certains sujets, puis en leur laissant le temps de faire un compte rendu au groupe.
- **De manière générale :**
  - Vous voudrez commencer chaque jour en réitérant vos **accords communautaires** afin de donner le ton pour la journée et rappeler au groupe la responsabilité que vous créez dans cet espace commun.
  - En début de journée, il peut être utile en tant que facilitateur·rice de répéter (anonymement) certains des **retours** reçus lors de la session de clôture de la veille et d'identifier les domaines dans lesquels vous avez adapté l'ordre du jour en fonction de ces retours.
  - Les séances en milieu de journée (fin de matinée, début d'après-midi, fin d'après-midi) seront souvent celles où vous perdez l'énergie et l'attention des participant·e·s s'il n'y a pas de temps pour des activités dynamisantes et des pauses. Assurez-vous de prioriser cet espace au **milieu de la journée** et de gérer vos propres attentes (et celles des participant·e·s !) quant à ce que vous pouvez accomplir en une journée.
  - Ne sous-estimez pas le pouvoir d'une **bonne séance de clôture**. Les participant·e·s seront fatigué·e·s, mais c'est l'occasion de repartir de la journée avec un sentiment positif et l'impression d'avoir beaucoup appris, même s'il y avait beaucoup d'informations. Prévoyez de protéger la session de clôture et laissez 30 minutes

à chacun pour donner son avis. Ces retours peuvent également vous aider à apporter des ajustements avant la séance du lendemain.

Voici un exemple d'ordre du jour de formation de trois jours, en supposant qu'il y ait 20 participant-e-s et deux facilitateur-ric-e-s. Ceci est juste un exemple et n'a pas vocation à être prescriptif. Cependant, vous pouvez concevoir votre propre formation en utilisant ce format

comme base ou l'adapter selon vos besoins. Lors de la préparation des cours, il est également utile de se mettre d'accord avec votre co-facilitateur-ric-e sur la personne qui dirigera ou soutiendra chaque session et sur la manière dont elle le fera.

Voir « Feuilles de travail, Activités + Impressions » pour un modèle d'agenda vierge.

Jour 1 : INTRO	Jour 2 : COMPÉTENCES	Jour 3 : QUESTIONS
SESSION DU MATIN 1	SESSION DU MATIN 1	SESSION DU MATIN 1
PAUSE	PAUSE	PAUSE
SESSION DU MATIN 2	SESSION DU MATIN 2	SESSION DU MATIN 2
DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
SESSION DE L'APRÈS-MIDI 1	SESSION DE L'APRÈS-MIDI 1	SESSION DE L'APRÈS-MIDI 1
PAUSE	PAUSE	PAUSE
SESSION DE L'APRÈS-MIDI 2	SESSION DE L'APRÈS-MIDI 2	SESSION DE L'APRÈS-MIDI 2
CLÔTURE / RÉFLEXION	CLÔTURE / RÉFLEXION	CLÔTURE / RÉFLEXION



# B. CONSEILS DE FACILITATION

Le rôle de facilitateur-riche est crucial, et les compétences requises prennent du temps à acquérir. Certains aspects de la facilitation peuvent faire appel à vos compétences naturelles en tant que leader, mais ne croyez pas qu'il faut être parfait-e pour être efficace. N'oubliez pas qu'il s'agit aussi de votre parcours d'apprentissage ! Ainsi, développer cette compétence ne fera que renforcer votre efficacité en tant que leader transformateur.

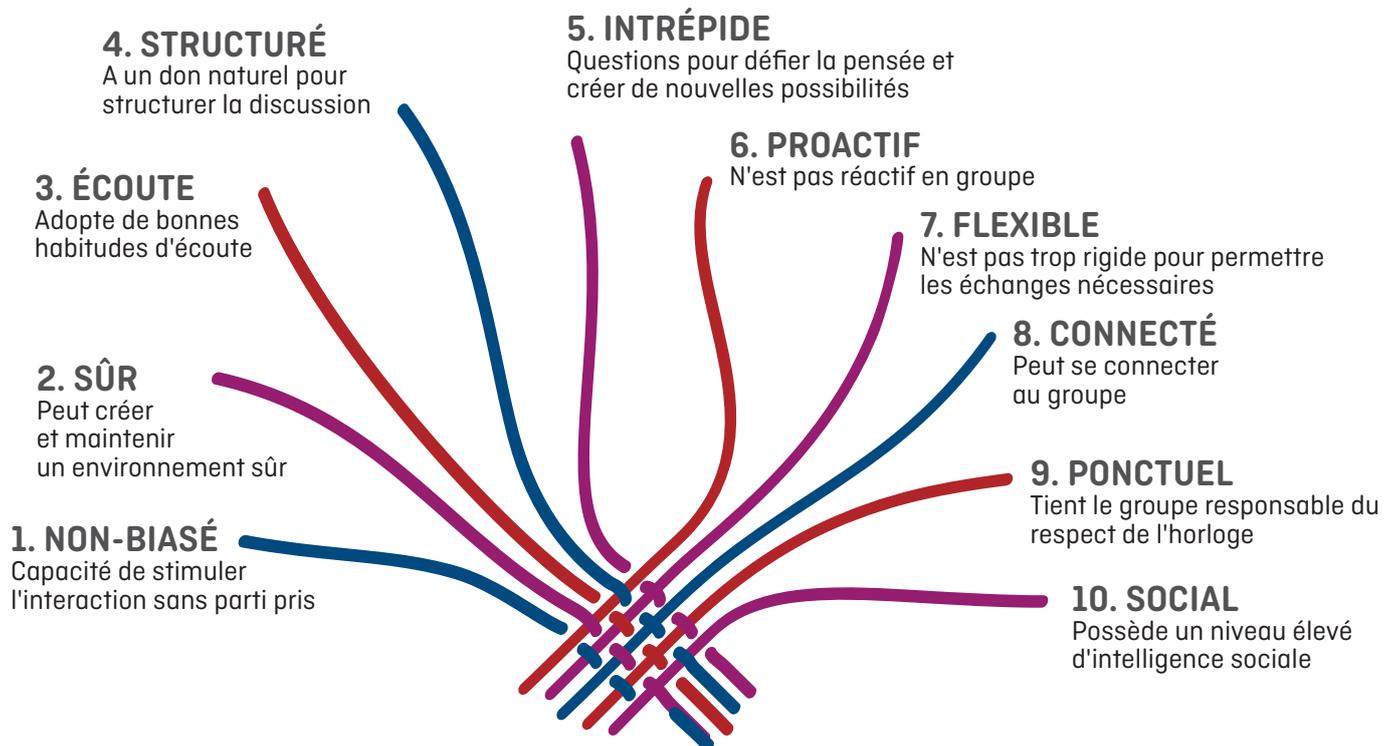
Dans l'ensemble, essayez de vous libérer de la pression du , et considérez que vous êtes là pour apprendre aux côtés des participant-e-s. Vous créez des espaces pour que des conversations significatives puissent avoir lieu, et vous n'avez pas besoin de résoudre tous les problèmes ou d'avoir toutes les réponses.

Voici quelques qualités pour assurer le rôle de facilitateur-riche!<sup>96</sup>

Voici quelques ressources supplémentaires sur l'animation d'ateliers qui peuvent vous donner des indications sur la manière de mener un atelier :

- [8 Essential Skills of an Effective Facilitator \(and How to Improve Them!\)](#)
- [Introvert friendly facilitation tips](#)
- [How To Be A Great Facilitator - The 8 Facilitation Skills You Need \(With Tips To Improve Them\)](#)
- [Top 11 Skills of an Effective Facilitator](#)
- [Facilitation skills: How to be a good facilitator](#) (Cornerstone Dynamics)
- [The Role of a Facilitator: Guiding an Event Through to a Successful Conclusion](#) (Mind Tools)

Remarque concernant ces ressources : de nombreux-ses facilitateur-riche-s travaillent avec des organisations ou des entreprises dans un cadre professionnel. Adaptez ces conseils en fonction de votre rôle au sein de la communauté et de votre public, et prenez ce qui est utile!



96. [www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator](http://www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator)

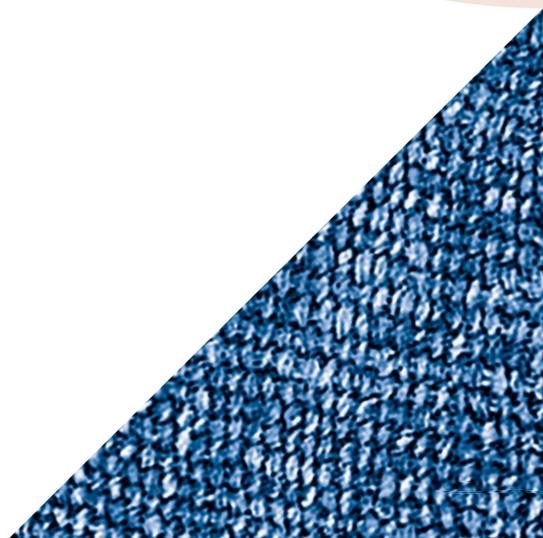
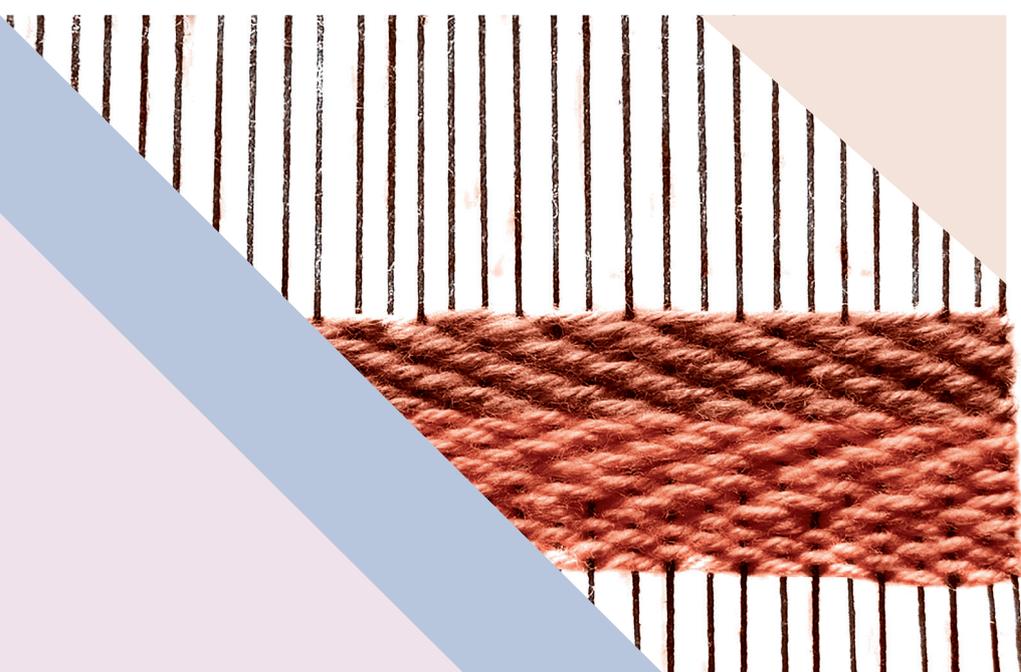
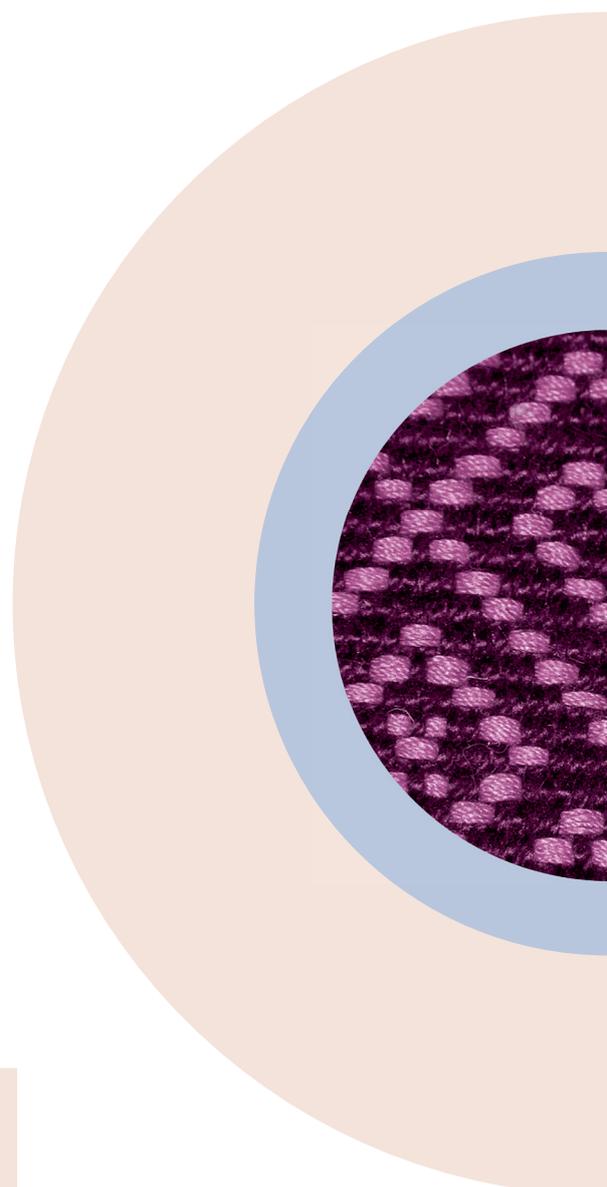


# D. FOURNITURES + MATÉRIEL

Alors que vous vous préparez pour votre formation, voici une liste de tout le matériel dont vous aurez besoin si vous envisagez de mettre en œuvre toutes les activités. N'oubliez pas d'en prendre suffisamment pour le nombre de participant-e-s que vous prévoyez.

Si vous ne prévoyez d'utiliser que quelques activités, le matériel est indiqué dans chaque activité afin que vous puissiez vous en inspirer directement lors de votre préparation.

- Ordinateur
- Projecteur
- Connexion à internet
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau
- Marqueurs ou crayons de couleur
- Feuilles de papier ou cahiers
- Stylos ou crayons
- Flashcards ou Post-its
- Copies du diagramme 2: Identités croisées
- Copies du quiz « Quel type de citoyen numérique êtes-vous ? »
- Copies de l'exemple d'évaluation des risques
- Copies du dossier de plaidoyer
- Photocopies des 5 scénarios pour l'activité sur la santé mentale
- Copies du graphique de l'arbre de l'activité d'analyse de l'arbre à problèmes



# E. RÉFÉRENCES ADDITIONNELLE

## DOCUMENTS + MODÈLES

Au fur et à mesure que vous planifiez et préparez votre agenda, il se peut que vous ayez besoin de documents de référence ou de ressources supplémentaires pour soutenir votre formation.

Il peut s'agir de :

- Feuille de présence
- Formulaire de consentement
- Note logistique

Vous trouverez ci-dessous une description de la manière dont vous pouvez le rédiger vous-même et le type d'informations dont vous aurez besoin.

### Feuille de présence

Il peut s'agir simplement d'une feuille de papier avec une grille sur laquelle les participant-e-s peuvent s'inscrire chaque jour. Vous devrez leur demander leur nom, leur adresse électronique ou leur numéro de téléphone (de la manière dont vous restez en contact avec eux), et tout ce que vous avez besoin de savoir chaque jour au fur et à mesure que les participant-e-s se présentent à la table.

### Formulaire de consentement

Les formulaires de consentement sont un outil qui vous permet de vous assurer que vous et vos participant-e-s êtes en phase avec les attentes concernant leur participation pendant les jours de votre formation. Commencez par une phrase ou deux décrivant la feuille de travail, afin que les participant-e-s sachent à quoi s'attendre au moment de la signature du formulaire de consentement. Votre formulaire de consentement peut contenir certaines des mentions suivantes :

- **Participation volontaire :**  
Par exemple, je comprends que ma participation est volontaire et que je suis libre de me retirer à

tout moment, sans donner de raison et sans frais. J'accepte volontairement de participer à cette étude.

- **Transparence :**  
Par exemple, je comprends que l'on me remettra une copie de ce formulaire de consentement.
- **Communiqué de presse :** Par exemple, j'autorise l'utilisation de toute photo de moi à des fins de reportage.

Si vous ne prenez pas de photos, vous n'avez pas besoin d'un communiqué de presse. Mais c'est quelque chose que vous voudrez peut-être aborder lors de la section sur les accords communautaires, afin que tous les participants soient clairs sur l'endroit où les photos qu'ils prennent les uns des autres finissent, par exemple, sur les réseaux sociaux.

### Note logistique

Lorsque vous contactez les participant-e-s, vous voulez vous assurer de leur fournir toutes les informations en un seul endroit. Une note logistique comprendra tous les détails de base de l'événement (où, quand, etc.), ainsi que tout ce dont un-e participant-e aura besoin pendant son séjour chez vous. **Les participant-e-s passeront-ils la nuit à l'hôtel?** Prenez note de l'endroit de séjour et du nombre de nuits, et mentionnez qu'une carte de crédit peut être demandée pour les frais accessoires (ou toute autre politique d'enregistrement et de départ à l'hôtel qui soit pertinente pour leur séjour à l'hôtel). **Des indemnités sont-elles prévues pour les per diem, le transport, etc. ?** Précisez les modalités de remboursement (des reçus sont-ils exigés ?) et expliquez les coûts qui seront pris en charge dans le cadre de leur participation.

Ce document doit être précis, concis et clair. Assurez-vous d'inclure les coordonnées de contact de la personne à contacter si les participant-e-s rencontrent des problèmes, des questions, etc.

# F. ÉVALUER SA FORMATION + RESTER EN CONTACT

Pour savoir si la session de formation que vous animez est utile aux participant-e-s, vous devez établir une base de compréhension des besoins et des connaissances des participant-e-s. Quel type de compréhension des problèmes ont-ils en arrivant à la session, et comment votre session a-t-elle augmenté leur capacité en tant que leader transformationnel ? Quelles compétences sont déjà acquises ? Pour mesurer réellement l'impact de votre formation, vous devez procéder à une brève évaluation des besoins. Cela peut également être appelé une **évaluation préalable à la formation**, un pré-test ou une enquête de base que vous créez pour les participant-e-s au moins une semaine avant la première session.

Les informations dont vous avez besoin serviront également au plan de formation et vous aideront à établir l'ordre du jour et le matériel. Comme mentionné précédemment, ce guide est adaptable et vous permet de le présenter en plusieurs parties plutôt que dans son ensemble. Par conséquent, disposer des informations de votre enquête préalable vous aidera à mieux identifier leurs besoins et à adapter le contenu de ce guide pour planifier et offrir une formation qui répond à leurs besoins, réalités et contexte.

Pendant la formation, il y a des activités interactives que vous pouvez également utiliser pour vérifier si les participant-e-s comprennent ce que vous avez partagé, comme les **jeux de rôle**, le **dessin corporel** et les **présentations de groupe ou individuelles** sont un bon exemple.

Après la session, les **outils d'évaluation post-formation** doivent être administrés pour voir quelles connaissances, compétences et expériences ont été acquises lors de la session. Vous obtiendrez également des informations précieuses en tant que facilitateur-riche sur ce que vous pouvez changer (y compris des aspects de votre style !) pour la prochaine fois. En outre, vous en saurez plus sur le contenu à modifier, sur les principaux enseignements tirés

par les participant-e-s et sur la manière d'utiliser la formation par la suite.

Le plus important est d'évaluer l'impact des mesures au fil du temps, à mesure que vous utilisez ce guide. Différents outils peuvent être utilisés pour suivre et analyser les progrès globaux des participants, tant pendant les sessions qu'après.

Évaluer votre formation vous permet de comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. Elle peut être réalisée à l'aide d'un autre outil, l'**évaluation de la formation**, que les participants remplissent. Les résultats de cette évaluation devraient éclairer les travaux futurs et vous aider à améliorer vos compétences en matière de facilitation, ainsi que la planification et la mise en œuvre futures, là où c'est nécessaire. La facilitation est une compétence qui se renforce avec le temps et grâce à une évaluation attentive.

## Outil d'évaluation préalable à la formation

Vous rédigerez l'outil d'évaluation préalable à la formation en vous basant sur les sujets que vous choisissez d'inclure dans votre agenda. Par exemple, si vous vous concentrez sur la formation à la défense des droits, il est recommandé de lire attentivement la section sur la défense des droits et les aspects clés que vous allez aborder lors de votre formation. Vous pouvez poser des questions sur leurs niveaux de connaissance, leurs expériences avec l'un ou l'autre des aspects des matériaux, ou leurs compétences en arrivant à la formation.

### Exemples de questions :

- Sur une échelle de 1 à 5, quel est votre degré de familiarité avec les campagnes électorales ?
- Oui / Non - Connaissez-vous l'analyse SWOT ?
- Sur une échelle de 1 à 5, quelle est votre familiarité avec les objectifs SMART ?

Vous posez des questions basées sur les thèmes que vous allez couvrir, puis vous les poserez à nouveau dans l'outil d'évaluation post-formation afin de déterminer une augmentation des connaissances ou des compétences.

Outre l'évaluation des compétences et des connaissances, vous pouvez également poser des questions qualitatives ouvertes telles que : « Qu'attendez-vous le plus de cette formation ? » Vous pouvez utiliser un outil d'enquête simple comme [Survey Monkey](#) ou [Google Forms](#), ou même utiliser une fonction de sondage sur Facebook ou Instagram, ou par le biais de WhatsApp. C'est l'occasion pour vous de commencer à connaître vos participant-e-s, alors c'est à vous de décider comment vous allez construire cette communauté ! Vous partagerez l'outil d'évaluation par le canal de communication qui convient le mieux au groupe.

## Outil d'évaluation post-formation

Après la formation, vous voudrez non seulement savoir si les participant-e-s ont acquis des connaissances et des compétences, mais aussi quelle a été leur expérience avec vous en tant que facilitateur-riche et leur avis sur la formation dans son ensemble.

Vous pouvez avoir une section d'évaluation qui reflète l'évaluation préalable à la formation, de sorte que vous puissiez évaluer les augmentations de connaissances et de compétences. De plus, vous allez vouloir connaître leur avis sur la façon de communiquer la documentation et sur le contenu lui-même.

RiseUp! propose un [formulaire d'évaluation de la formation](#) qui peut servir de modèle pour votre outil d'évaluation post-formation.

## Rester en contact

Conserver l'élan et rester en contact avec les participant-e-s est une étape vraiment importante dans l'aspect de construction communautaire de votre parcours de leadership transformationnel. Vous pouvez rester en contact de différentes manières et

travailler avec les participant-e-s pour déterminer la meilleure approche et la meilleure méthode pour aller de l'avant.

Voici quelques suggestions pour rester en contact :

Mettre en place une communication de groupe par le biais d'e-mails et d'applications de messagerie instantanée telles que :

- WhatsApp,
  - Facebook messenger,
  - par le biais des plateformes de la YWCA Mondiale.
- Accepter de participer à des réunions régulières, en ligne ou en personne

Assister aux événements de la YWCA et se tenir au courant du travail et des mises à jour de la YWCA au niveau local, national et mondial.

Il est également essentiel d'encourager les liens organiques entre les participant-e-s et de leur suggérer de partager régulièrement leurs progrès et leurs mises à jour à la suite de la formation. Le fait de partager un espace sûr et de suivre la formation crée un réseau de leaders transformationnels qui sont là pour se soutenir les un-e-s les autres. Cet espace sûr permanent peut être co-dirigé par les participant-e-s et les organisations de soutien. Ces organisations peuvent jouer un rôle de facilitation clé pour ces connexions en organisant des événements d'anciens élèves, des dialogues de leadership intergénérationnel, et des espaces sûrs, ainsi que soutenir des campagnes de plaidoyer et des activités.

Si cela suscite de l'intérêt, il est recommandé que quelqu'un dans le groupe se porte volontaire pour organiser des réunions de suivi informelles avec les participant-e-s afin de comprendre l'impact de la formation, les besoins supplémentaires en termes de compétences ou de connaissances, et de favoriser de nouvelles pratiques efficaces. Ce type de réunion permettra également de partager les obstacles ou les défis rencontrés par les participant-e-s lors de la mise en œuvre des enseignements tirés de la formation. Il sera utile pour les organisateur-riche-s et / ou les facilitateur-riche-s de développer des stratégies pour faire face à ces défis de manière régulière.

# G. FICHES DE TRAVAIL, ACTIVITÉS + COPIES

Cette section présente une série d'activités qui soulignent, renforcent ou permettent de mettre en pratique une partie du contenu présenté dans la section

2. En examinant chacune des options d'activités, il vous appartiendra de choisir quelles activités conviendront le mieux à votre formation dans votre contexte.

## ACTIVITÉ 1 - Intersectionnalité

### Durée suggérée

- 60 minutes

### Matériel

- Ordinateur
- Projecteur
- Connexion à internet
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau
- Marqueurs
- Fiches / Post-its
- Copies du diagramme 2: Identités croisées

### INSTRUCTIONS

1. Regardez la vidéo intitulée « **Intersectionnalité 101** » incluse dans cette section avec le groupe. Si vous ne disposez pas d'une connexion à internet, d'un ordinateur ou d'un projecteur, racontez les trois exemples / histoires présentés dans la vidéo pour expliquer ce qu'est l'intersectionnalité.
2. Distribuez les fiches / post-it parmi les participant-e-s.
3. Demandez ensuite aux participant-e-s d'examiner le diagramme 2 et de réfléchir à leurs propres identités croisées.
4. Demandez-leur d'utiliser les fiches ou les post-it pour écrire une phrase ou une idée brève décrivant les identités ayant entraîné des expériences d'oppression et celles ayant entraîné des expériences de privilège.
5. Les participant-e-s peuvent utiliser plusieurs fiches / post-it pour partager différentes idées.
6. Rassemblez les fiches et collez-les sur le mur ou le tableau, en différenciant celles qui parlent d'expériences d'oppression et celles qui font référence à des expériences de privilèges.
7. Lisez à haute voix les idées partagées par le groupe.
8. Enfin, encouragez une discussion de groupe pour répondre à la question suivante:
  - Pourquoi l'intersectionnalité est-elle un outil important pour le parcours de leadership transformationnel des jeunes femmes.
9. Notez les idées partagées par le groupe sur le tableau à feuilles mobiles ou le tableau.

**Note pour l'adaptation de cette activité si elle est facilitée en ligne:** Nous vous suggérons d'utiliser des outils tels que [Miro](#) (tableau blanc numérique pour les réunions et les ateliers) pour mener à bien cette activité. Vous pouvez également demander aux participant-e-s de partager leurs idées sur le chat ou le forum virtuel de la plateforme sur laquelle vous animez la formation. Gardez à l'esprit que certain-e-s participant-e-s ne voudront peut-être pas partager ouvertement leurs réponses. Donnez aux participant-e-s la possibilité de vous envoyer directement leurs idées (par le biais de messages privés sur la plateforme, par courriel ou par whatsapp) afin que vous puissiez les partager avec le groupe en garantissant la confidentialité.

## ACTIVITÉ 2 - Parcours de leadership transformationnel

### Durée suggérée

- 35 - 45 minutes

### Matériel (en cas d'animation en personne) :

- Feuille de papier
- Marqueurs / couleurs / crayons

### INSTRUCTIONS

Invitez les participant·e·s à entamer une conversation sur les possibilités de devenir leader en tant que jeune femme. Demandez à chaque participant·e de réfléchir à la façon dont il ou elle veut se voir dans son parcours de leadership. Utilisez le diagramme circulaire qui illustre le parcours du leadership transformationnel comme référence.

Voici une liste de questions suggérées pour ouvrir le dialogue. N'oubliez pas que vous pouvez les adapter en fonction du contexte et du public avec lequel vous travaillez.

- Où en êtes-vous dans votre parcours de leader ?
- Avez-vous le sentiment de connaître vos droits humains ? Dans l'affirmative, vous sentez-vous prêt·e à parler de ces droits et à les revendiquer ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Disposez-vous du soutien nécessaire pour vous attaquer aux problèmes qui vous affectent ou qui affectent votre communauté ? De quoi auriez-vous besoin pour renforcer votre leadership (de la part de votre famille, de la communauté, de l'école, du gouvernement, etc.)
- Savez-vous qui peut vous aider à résoudre des problèmes locaux ou nationaux ?
- Y a-t-il des personnes en position de pouvoir qui pourraient potentiellement collaborer avec vous ou soutenir votre plaidoyer ? Qui sont ces personnes ?
- Y a-t-il des opportunités de partager votre expérience en matière de leadership avec d'autres jeunes femmes de votre communauté ? Comment feriez-vous ?
- Comment pouvez-vous vous assurer que les changements que vous souhaitez voir sont durables, c'est-à-dire qu'ils sont durables et auront un impact sur plus que vous-même ?

Demandez aux participant·e·s de dessiner leur parcours de leadership en fonction de leurs réflexions et de leurs réponses à ces questions. Encouragez-les à faire preuve de créativité et à s'amuser.

Partagez les dessins du parcours du leadership pour que tout le monde puisse les voir. Si quelqu'un ne se sent pas à l'aise pour partager avec le reste du groupe, ce n'est pas grave. Demandez des volontaires dans le groupe pour parler de leur parcours transformationnel.

Terminez cette activité par une discussion de groupe basée sur les histoires partagées par les participant·e·s. Y a-t-il des similitudes ? Quelles sont les nouvelles idées qui ont émergé ? Existe-t-il des possibilités de collaboration avec d'autres personnes du groupe ? Qu'est-ce que j'ai ressenti en écoutant les histoires des autres personnes ?

**Note pour l'adaptation de cette activité si elle est facilitée en ligne :** Demandez aux participant·e·s de dessiner leur parcours de leadership sur une feuille de papier, un cahier ou un carton, en utilisant le matériel dont ils disposent déjà. Ou demandez-leur de faire un collage. Si cela s'y prête, permettez-leur de partager leur écran pour montrer leur dessin / collage et participer à la discussion de groupe. Vous pouvez également leur demander de prendre une photo et de vous l'envoyer par courrier électronique ou par téléphone. Vous pouvez ensuite partager le dessin avec le reste du groupe.

## ACTIVITÉ 3 - Accord commun

### Durée suggérée

- 80 minutes

### Matériel

- Feuille de papier et stylos

Chaque fois que les participant·e·s se réunissent au début de la journée ou de la session, rappelez-leur l'accord commun que vous allez créer ensemble. Le message clé de cette activité est d'amener les participant·e·s à établir une dynamique respectueuse où règne la confiance. Cela permettra également une compréhension commune de ce que signifient la vie privée et la confidentialité. Cette activité a pour but d'aider les participant·e·s à reconnaître qu'il est important de traiter les autres avec respect et gentillesse pour être un leader transformationnel.

**Objectif:** Les participant·e·s identifieront les règles et le respect, en fonction de leurs propres préférences.

### INSTRUCTIONS (cette activité comporte 3 parties)

- Partie 1: Que signifie le respect pour vous ? (30 min)
- Partie 2: Parvenir à un accord commun (30 min)
- Partie 3: Cercle de clôture (20 min)

#### Partie 1: Que signifie le respect pour vous ?

Les participant·e·s doivent réfléchir individuellement à ce que le respect et la confiance signifient. Demandez-leur d'écrire ce qu'il faut pour se sentir à l'aise et en sécurité. Questions à examiner :

- Que signifie le respect pour vous ?
- De quoi avez-vous besoin pour vous sentir à l'aise ?
- De quoi avez-vous besoin dans cet espace pour que chacun·e se sente libre de participer ?
- Comment vous êtes-vous senti·e en faisant cette activité ?

Les participant·e·s doivent écrire les choses qui leur semblent les plus importantes avec autant de précision que possible.

#### Partie 2: Parvenir à un accord commun.

Expliquez aux participant·e·s ce que les règles de base pourraient signifier pour la mise en place d'un espace sûr. Demandez à chaque participant·e d'écrire les règles que tout le monde devrait respecter. Laissez aux participant·e·s un temps de réflexion. Les facilitateur·rice·s peuvent également proposer des règles. Quelques suggestions de règles de base :

- L'écoute est essentielle
- Respectez les opinions et les idées différentes ;
- Ne jugez personne ;
- Entraidez-vous ;
- Amusez-vous

#### Partie 3: Cercle de clôture

Les participant·e·s se réunissent et discutent des règles proposées par chacun·e. Laissez aux participant·e·s un temps de réflexion et de discussion pour s'assurer que tout le monde est d'accord avant d'ajouter un élément à la liste. Rédigez toutes les règles acceptées et affichez-les à la vue de toutes ou tous. Ce sont vos accords communs.

## FICHE DE TRAVAIL 1 - Quiz sur la citoyenneté numérique

---

### Durée suggérée

- 20 minutes

### Matériel

- Copies du quiz
  - Stylos
- 

1. Croyez-vous toutes les informations que vous voyez sur Internet ?
  - A. Non! Je vérifie toujours la véracité des informations.
  - B. Je ne me demande pas vraiment si l'information est vraie ou non.
  - C. Je crois tout ce que je vois en ligne.
2. Êtes-vous intéressé·e par la découverte de nouvelles applications ou l'apprentissage de nouvelles technologies ?
  - A. Oui, j'aime apprendre et comprendre ce sujet.
  - B. Cela m'intéresse parfois, mais pas toujours.
  - C. Cela ne m'intéresse pas du tout.
3. Êtes-vous aimable et poli·e avec les gens en ligne ?
  - A. Oui, je réfléchis toujours soigneusement à ce que j'écris ou mets en ligne.
  - B. Je pense que je suis plutôt aimable, mais je ne réfléchis pas toujours avant d'écrire.
  - C. Je ne me soucie guère de ce que j'écris ou publie en ligne.
4. Savez-vous comment assurer votre sécurité en ligne ?
  - A. Oui, je fais très attention à la protection de ma vie privée, je vérifie mes paramètres et je change mes mots de passe.
  - B. Je pense être en sécurité, mais j'oublie souvent de vérifier mes paramètres de confidentialité.
  - C. Je ne pense pas qu'il puisse m'arriver quoi que ce soit, donc je ne m'inquiète pas.
5. Réfléchissez-vous bien avant de publier ou de partager une photo ?
  - A. Oui, je me demande toujours si cela me ferait plaisir de voir cette photo et, dans l'affirmative, je la partage.
  - B. Je ne m'arrête pas toujours pour réfléchir.
  - C. Je ne me soucie pas de ce que les gens peuvent penser.
6. Réfléchissez-vous bien avant de publier ou de partager une photo d'autrui, comme celle de vos amis ou des membres de votre famille ?
  - A. Oui, je me demande toujours si cela leur ferait plaisir de voir cette photo et si oui, je la partage.
  - B. Je ne m'arrête pas toujours pour réfléchir.
  - C. Je ne me soucie pas de ce que les gens peuvent penser d'eux.
7. Connaissez-vous les lois de votre pays en matière de comportement en ligne ?
  - A. Oui. Je fais très attention à ne pas enfreindre les lois. Je ne télécharge jamais de fichiers illégalement ni ne copie le travail d'autrui.
  - B. Je ne sais pas grand-chose, mais je ne télécharge pas de fichiers illégalement et je ne copie pas le travail d'autrui.
  - C. Je ne sais pas si mon pays a des lois/quelles sont les lois.

### Principalement des « A »

Félicitations! Vous utilisez la technologie de manière sûre et raisonnable. Vous êtes un·e citoyen·ne numérique exemplaire!

### Principalement des « B »

Vous pouvez faire mieux! Essayez de réfléchir attentivement lorsque vous êtes en ligne.

### Principalement des « C »

Il y a encore plus à apprendre pour vous assurer que vous êtes en sécurité et que vous construisez une identité numérique significative.

\* Adapté du [British Council](#).

## FICHE DE TRAVAIL 2 - Analyse de la situation

### Durée suggérée

- 60 minutes

### Matériel

- Stylos
- Papier

De multiples facteurs affectent la vie des filles et des jeunes femmes. Ces facteurs peuvent être de nature sociale ou politique, l'endroit (par exemple, en milieu rural ou urbain), diverses lois qui les affectent ou qui sont défavorables à leur bien-être, ou même la qualité de la mise en œuvre de différents programmes et politiques susceptibles d'affecter leur vie et leur santé.

Une analyse de la situation est une évaluation de toute question aux niveaux local, national et international. Une analyse complète de la situation permettra de comprendre l'origine d'un problème, l'importance ou la cruauté d'une question, de créer une base de données solide pour le plaider et de comprendre les ressources potentielles et les alliés disponibles.

**Note pour le/la facilitateur-riche :** Vous pouvez utiliser l'arbre à problèmes de l'imprimé 2 pour identifier précisément votre problème et l'utiliser pour le tableau d'activités ci-dessous. Vous pouvez imprimer le document 2 pour que les participant-e-s le remplissent ensemble.

TABLEAU D'ANALYSE DE LA SITUATION

Enjeu	Données et source (locales)	Données et source (nationales)	Données et sources (mondiales)	Notes

Le tableau d'analyse de la situation permet d'identifier les politiques nationales pertinentes, ce qui conduit à un exercice d'évaluation des politiques.

ÉVALUATION DES POLITIQUES ET STRATÉGIES NATIONALES

Lois et cadres politiques	Existent-ils ?	Indiquez la source de la politique	Sont-ils appliqués ?

Les politiques énumérées ci-dessus doivent être répertoriées et évaluées, après quoi vous devez identifier les engagements mondiaux qui sont pertinents pour votre problème.

## ACTIVITÉ 4 - Cartographie des alliés et des influenceurs

### Durée suggérée

- 60 minutes

### Matériel

- Tableaux à feuilles mobiles
- Stylos

**Objectif :** identifier les divers alliés qui influenceront votre travail de plaidoyer de différentes manières.

### INSTRUCTIONS

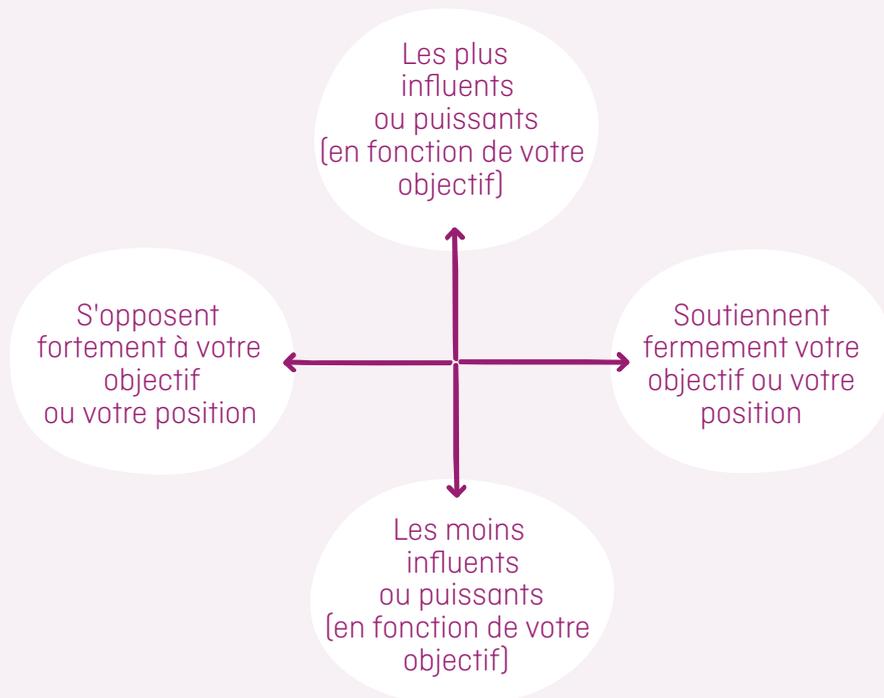
Commencez par identifier vos influenceurs. Posez au groupe des questions qui l'aideront à identifier les éléments suivants :

- Les personnes qui peuvent prendre une décision susceptible de vous aider à atteindre votre objectif. Nommez-les et précisez leur rôle.
- Y a-t-il d'autres parties prenantes, par exemple des organisations à but non lucratif, des groupes, des institutions ou des individus dont vous devez tenir compte ? Précisez leur nom et leur rôle.
- Y a-t-il des parties prenantes importantes directement concernées (par exemple, les jeunes filles de la ville de x, qui peuvent être organisées ou non) ?
- Y a-t-il quelqu'un qui attaquerait ou s'opposerait directement à votre travail ?

Une fois que le groupe a répondu à ces questions et identifié ses principaux influenceurs, utilisez le diagramme suivant pour placer vos influenceurs. Chaque nom doit être organisé en fonction de :

- Leur influence sur la décision
- Qu'ils soutiennent ou non votre objectif

Cet exercice devrait idéalement vous aider à comprendre chaque influenceur. Cela vous aidera à identifier les connexions et les moyens possibles d'engager et d'influencer ces influenceurs importants.



\* Adapté de [Guide to Power Mapping and Analysis](#), Anita Tang.

## ACTIVITÉ 5 - Objectif SMART

### Durée suggérée

- 60 minutes

### Matériel

- Tableaux à feuilles mobiles
- Stylos

**Notes pour le/la facilitateur·rice :** Consultez l'arbre à problèmes de l'imprimé 1.. Examinez attentivement les RÉSULTATS énumérés. Quels sont les objectifs à atteindre pour parvenir à ces résultats ? (ne vous fixez pas trop d'objectifs !)

Vérifiez maintenant si votre objectif est SMART.

### Spécifique (Specific) :

- Votre demande est-elle spécifique ?
- L'objectif a-t-il un résultat clair ?
- Y a-t-il un délai spécifique ?
- Connaissez-vous les décideurs qui peuvent vous aider à réaliser le changement ?

### Mesurable (Measurable) :

- Saurez-vous si le changement souhaité s'est produit ?
- Pouvez-vous collecter des informations et des preuves pour suivre les progrès régulièrement ?

### Réalisable (Achievable) :

- Cet objectif peut-il être atteint dans le délai que vous avez fixé ?
- Quels sont les défis et les limites qui peuvent se présenter ?

### Pertinent (Relevant) :

Le changement souhaité est-il significatif et pertinent pour de nombreuses personnes ?

### Limité dans le temps (Timely) :

- Quand atteindrez-vous le changement souhaité ?
- Cet objectif peut-il être atteint dans le délai que vous avez fixé ?

## ACTIVITÉ 6 - Évaluer les activités de plaidoyer

### Durée suggérée

- 60 minutes

### Matériel

- Tableaux à feuilles mobiles
- Stylos

### INSTRUCTIONS

Utilisez les 30 premières minutes du temps d'activité pour revoir les activités et tactiques entreprises, évaluer leur succès et réfléchir à ce que vous pourriez améliorer. Un exemple est donné ci-dessous.

Activité de plaidoyer	Ce qui a fonctionné	Les preuves	Ce qui n'a pas fonctionné	Changements pour améliorer le plaidoyer
Exemple : Vous avez organisé une campagne dans les médias sociaux	La campagne a très bien fonctionné sur Instagram.	De nombreuses personnes ont partagé et engagé les posts et les histoires sur la page Instagram.	Mais il n'y a presque aucun intérêt ou engagement sur X (anciennement Twitter).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous pouvez soit concentrer la campagne uniquement sur Instagram, où nous avons clairement un meilleur engagement.</li> <li>• Ou vous pouvez identifier des volontaires potentiels pour augmenter l'engagement sur le compte X.</li> </ul>

- Y a-t-il quelque chose que nous devrions **ARRÊTER**?  
*Le groupe doit discuter de ce qui n'a pas fonctionné et doit être abandonné.*
- Y a-t-il quelque chose que nous devrions **POURSUIVRE**?  
*Le groupe doit discuter de ce qui a fonctionné et doit être poursuivi.*
- Y a-t-il quelque chose que nous devrions **COMMENCER**?  
*Le groupe doit discuter des changements nécessaires pour atteindre vos objectifs.*
- Sur quoi aviez-vous des doutes? Qu'est-ce qui vous a donné confiance?

\* Adapté de [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#). Genève: Organisation mondiale de la santé; 2017 (OMS/FWC/NMC/17.2). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

## ACTIVITÉ 7 - Discuter de la diversité : Amorce de réflexion

---

### Durée suggérée

- 30 minutes

### Matériel

- Papier ou bloc-notes
  - Stylos
- 

**Partie 1:** Présentez les questions suivantes au groupe. Laissez-leur 10 minutes pour réfléchir et écrire.

### Questions :

- Que comprenez-vous du mot diversité ?
- À quoi pensez-vous lorsque vous entendez le mot diversité ?
- Avez-vous déjà eu le sentiment d'être à l'écart ou mal à l'aise dans un groupe ? Qu'avez-vous ressenti ? Qu'avez-vous fait ?

**Partie 2:** Répartissez les participant-e-s en groupes choisis au hasard et laissez-les partager leurs réponses (si cela ne les dérange pas) et discuter pendant 10 minutes.

**Partie 3:** Une personne de chaque groupe peut partager les points forts de leur discussion.

Cette activité permet aux participant-e-s d'établir une relation de confiance au fur et à mesure que vous avancez dans le reste de ce segment.

## ACTIVITÉ 8 - Temps de discussion !

---

### Durée suggérée

- 30 minutes

### Matériel

- Papier ou bloc-notes
  - Stylos
- 

**Partie 1:** placez les participant-e-s dans des groupes choisis au hasard. Présentez-leur la question suivante pour en discuter avec leur groupe. Laissez-leur 20 minutes pour réfléchir et discuter.

*Comment puis-je personnellement me changer et modifier mes actions pour promouvoir l'inclusion ?*

Les participant-e-s se regroupent et une personne de chaque groupe peut présenter les points forts de leur discussion à l'ensemble du groupe.

En conclusion, rappelez aux participant-e-s qu'en quittant cet espace, vous devez vous souvenir que notre société et nos communautés sont composées d'un très grand nombre de personnes différentes. Nous espérons toujours être accueillants et inclusifs envers quiconque souhaite apprendre de ou soutenir votre travail.

## FICHE DE TRAVAIL 3 - Évaluation des risques

### Durée suggérée

- 90 minutes

### Matériel

- Stylos, crayons
- Copies de l'exemple d'évaluation des risques
- Copies du dossier de plaidoyer

### DOSSIER DE PLAIDOYER

Maria, âgée de 15 ans, participe à une formation au leadership à la YWCA et apprend ses droits à la santé et à l'éducation, ainsi que le droit de se marier quand et avec qui elle le souhaite.

Maria tombe enceinte et son professeur lui dit de quitter l'école et de ne pas y revenir. Elle sait que l'enseignant a tort et ne peut pas l'empêcher d'aller à l'école. Elle veut faire quelque chose mais n'est pas sûre de savoir quoi faire.

Maria connaît quelques autres filles qui ont quitté l'école parce qu'elles étaient enceintes, certaines ont même été forcées de se marier. Maria prend contact avec une organisation locale qui soutient l'éducation des filles et discute avec les autres filles. L'organisation collecte des informations sur les lois nationales en matière d'éducation qui soutiennent TOUS les enfants pour aller à l'école et recueille des témoignages d'enfants non scolarisés qu'elle prévoit de partager avec le directeur de l'école.

Maria et les filles non scolarisées, ainsi qu'un représentant de l'organisation locale et un parent qui les soutient, rencontrent le directeur de l'école. Elles expliquent que chaque enfant a le droit d'aller à l'école. Elles racontent leur histoire et demandent que toutes les filles enceintes qui ont quitté l'école soient ramenées afin qu'elles puissent toutes terminer leur scolarité.

Maria veut que les autres filles sachent qu'elles aussi peuvent défendre leur droit d'aller à l'école. Elle décide de tendre la main aux autres filles de sa communauté pour partager son histoire et les inciter à se défendre et à étudier, quoi qu'il arrive.

Quel(s) est (sont) le(s) défi(s) à relever ?

Qui est l'opposition ?

Qui sont les alliés potentiels ?

Quelles stratégies Maria et ses allié-e-s devraient mettre en place pour relever les défis ?

### INSTRUCTIONS

- Répartissez les participant·e·s en 3-4 groupes.
- Distribuez à chaque groupe l'exemple d'évaluation des risques et de dossier de plaidoyer.
- Demandez aux groupes de lire l'histoire de Maria et son plan de sensibilisation aux droits des filles, y compris le droit à l'éducation, dans sa communauté.
- Demandez ensuite à chaque groupe d'effectuer son évaluation des risques à l'aide de l'exemple fourni.
- Donnez aux groupes 45 minutes pour réaliser cet exercice.
- Demandez ensuite aux participant·e·s de se regrouper et de partager leurs conclusions :
  - Y a-t-il des dangers ou des risques qui n'ont pas été pris en compte ?
  - Quelles sont les similitudes et les différences que vous avez identifiées ?

\* Adapté de Youth Work Essentials [www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx](http://www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx)

## IMPRIMÉ 1 : Scénarios de santé mentale

---

### Durée suggérée

- 60 minutes

### Matériel (en cas d'animation en personne) :

- Photocopies des 5 scénarios
- 

### INSTRUCTIONS

**À garder en tête pour prendre soin de soi :** Gardez à l'esprit que cette activité peut présenter des exemples et des discussions ouvertes susceptibles de déclencher des traumatismes passés chez les participant-e-s. Si quelqu'un ne se sent pas à l'aise pour participer à l'activité, permettez à cette (ces) jeune(s) personne(s) de faire une pause et de revenir à la session lorsque vous aurez fini d'animer cette activité.

Répartissez les participant-e-s en 5 groupes. Chaque groupe discutera d'un des scénarios suivants pour répondre à ces questions :

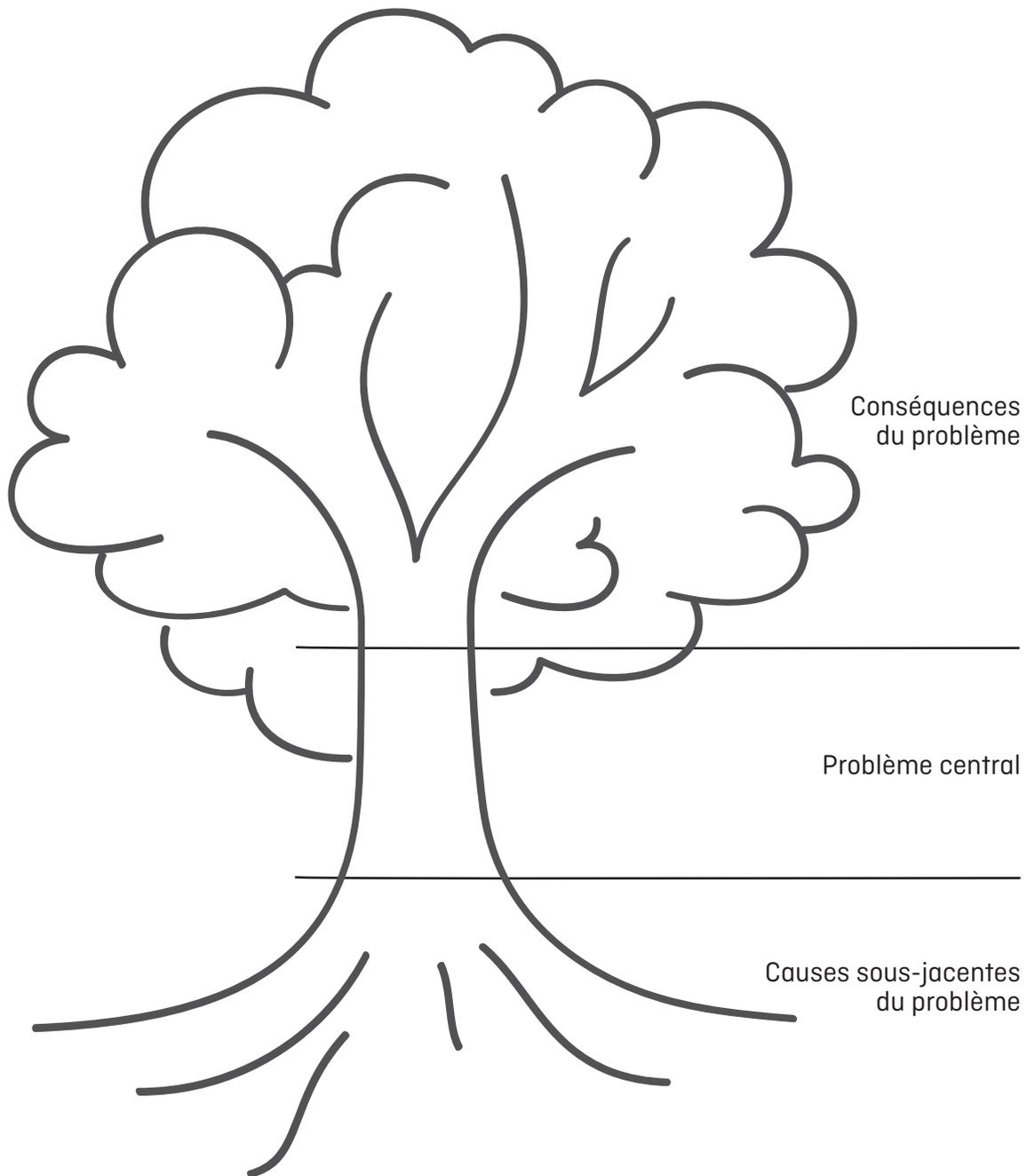
- Sur quel problème de santé mentale porte chaque scénario ?
- Existe-t-il des problèmes interconnectés ?
- Ce scénario était-il respectueux de la santé mentale de ces jeunes femmes ? Pourquoi ?
- Feriez-vous quelque chose de différent dans chaque scénario ?

### Scénarios :

1. Namitha veut mettre fin à une grossesse non désirée. Elle se rend dans une clinique et le médecin lui dit qu'elle doit y réfléchir et revenir la semaine suivante. Elle lui donne également une brochure sur les femmes qui ont été déprimées après un avortement.
2. Nguyet se rend à son examen de santé annuel. Le médecin commence à l'interroger sur sa santé sexuelle et lui pose des questions telles que : « Êtes-vous sexuellement active ? » « Avez-vous des relations sexuelles avec des hommes et/ou des femmes ? » « Comment vous protégez-vous des IST ou des grossesses non désirées ? » « Avez-vous des questions sur la façon de mieux vous protéger ? » Nguyet pose des questions et le médecin y répond. Elle quitte la clinique avec quelques préservatifs et des brochures d'information.
3. Suite à des troubles politiques dans le pays de Bemidele, elle et sa famille ont dû s'installer dans un camp de réfugiés. Un matin, alors que Bemidele se promène, elle est agressée par un homme. Son amie l'aide à se rendre à la police et à recevoir des soins médicaux.
4. En raison de la sécheresse qui sévit dans sa communauté, Maria et sa famille déménagent. Après avoir déménagé, Maria trouve un emploi. Elle place ses revenus sur un compte bancaire jusqu'à ce qu'elle économise suffisamment d'argent pour suivre les cours d'informatique qui lui permettront d'obtenir une promotion.
5. Dede est une jeune femme militante pour les droits en matière de santé sexuelle et reproductive au Ghana. Pendant le confinement lié au COVID, elle se sentait seule et épuisée. Elle trouve un service de conseil en ligne. Pendant ses séances, le thérapeute de Dede la questionne également sur toute violence et tout abus qui pourraient se produire chez elle.

IMPRIMÉ 2 - Arbre à problèmes

---



## FICHE 4 - Formulaire d'évaluation de la formation

---

Chers leaders,

Merci d'avoir complété avec succès tous les modules du manuel de formation au leadership Riseup!. Dans le cadre de notre propre processus d'apprentissage à la YWCA Mondiale, nous vous demandons de bien vouloir prendre quelques minutes pour compléter ce formulaire de feedback. Vos contributions et suggestions nous aideront à comprendre ce qui fonctionne et ce qui nécessite des améliorations en termes de contenu, de planification et de livraison des modules.

Nous vous remercions pour le temps que vous nous avez consacré et nous espérons que vous appréciez d'apprendre avec nous autant que nous apprécions d'apprendre de vos expériences collectives et de vos points de vue.

Les informations que vous partagez seront strictement confidentielles et utilisées uniquement à des fins de recherche interne et d'évaluation par l'organisation.

---

### EXPÉRIENCE GLOBALE DE FORMATION

#### INSTRUCTIONS

Veuillez noter les éléments suivants en fonction de la proximité avec votre ressenti (5 étant la note la plus élevée, 1 la note la plus basse):

- Comment évaluez-vous votre expérience globale de la formation?  
5. Excellent 4. Très bon 3. Bon 2. Moins bon 1. Pas du tout bon
  - Dans quelle mesure la formation a-t-elle maintenu votre engagement et votre intérêt et était-elle orientée vers l'auto-réflexion et l'apprentissage entre pairs?  
5. Très fortement 4. Fortement 3. Moyennement 2. Pas tellement 1. Pas du tout
  - À la fin de chaque unité, dans quelle mesure avez-vous bien compris ce que vous avez appris et dans quelle mesure pouvez-vous l'appliquer dans votre contexte?  
5. Très clair 4. Clair 3. Moyennement clair 2. Pas tellement clair 1. Pas du tout clair
  - Comment avez-vous trouvé votre (vos) facilitateur·rice·s en termes de style de prestation et d'attitude?  
5. Excellent 4. Très bon 3. Bon 2. Moins bon 1. Pas du tout bon
  - Dans quelle mesure votre facilitateur·rice a-t-il ou elle été bien préparé·e pour clarifier vos doutes au cours des différentes sessions?  
5. Excellent 4. Très bon 3. Bon 2. Moins bon 1. Pas du tout bon
- 

### L'OFFRE DE FORMATION

#### INSTRUCTIONS

Veuillez cocher les cases suivantes en fonction de leur degré d'adéquation avec votre sentiment (cochez n'importe quelle case)

- La formation vous a-t-elle offert suffisamment d'espace pour que vous puissiez interagir avec vos pairs de manière participative?  
 oui  un peu  non
- La formation vous a-t-elle laissé suffisamment d'espace pour clarifier vos doutes ou poser des questions?  
 oui  un peu  non
- La formation a-t-elle prévu suffisamment de temps pour l'autoréflexion?  
 oui  un peu  non
- Vos questions/interrogations ont-elles reçu une réponse satisfaisante?  
 oui  un peu  non
- La formation a-t-elle comporté suffisamment de pauses et de temps de repos?  
 oui  un peu  non
- Diriez-vous que votre expérience globale de formation a été:  
 Participative  Inclusive  Génératrice d'apprentissage de vos pairs  Source de réflexion  
 Tout ce qui précède  Rien de ce qui précède Autre \_\_\_\_\_

## CONTENU DU MANUEL ET RESSOURCES

### INSTRUCTIONS

Veillez évaluer les éléments suivants en fonction de leur degré d'adéquation avec votre sentiment (5 est la note la plus élevée, 1 la note la plus basse). Les questions 6 à 9 sont qualitatives, veuillez donc fournir des réponses descriptives.

- Diriez-vous que les instructions de la section 1 « Mise en route » du manuel étaient claires, succinctes et faciles à comprendre ?  
5. Très claires 4. Claires 3. Moyennement claires 2. Pas si claires 1. Pas du tout claires
- Dans quelle mesure les ressources d'apprentissage de la section 2 vous ont-elles été utiles ?  
5. Excellent 4. Très bon 3. Bon 2. Moyen 1. Moins bon
- Dans quelle mesure la boîte à outils du/de la facilitateur·rice (section 3) vous a-t-elle été utile ?  
5. Excellent 4. Très bon 3. Bon 2. Moyen 1. Moins bon
- Comment avez-vous trouvé les activités/exercices dans les différentes sections du manuel ?  
5. Excellent 4. Très bon 3. Bon 2. Moyen 1. Moins bon
- Quel type de ressources vous a semblé le plus utile ? (cochez plusieurs cases si applicable)  
 Lectures (documents, articles, photocopiés, études de cas, etc.)  Brise-glaces / dynamiseurs  
 Vidéos et films  Modèles / feuilles de travail  Autres
- Les sections du manuel sont-elles suffisamment rythmées et contiennent-elles suffisamment d'informations ? Si oui, pourquoi ? Si ce n'est pas le cas, que peut-on ajouter ? Veuillez préciser
- Pensez-vous qu'il y a une section/activité/outil particulier que vous n'arrivez pas à suivre et qui doit être modifié(e) ? Veuillez préciser
- Comment pensez-vous que le manuel peut être amélioré ? Quelles sont, selon vous, les lacunes en termes de contenu, d'outils pédagogiques, de facilitateur·rice·s et d'autres idées ?
- D'autres suggestions ou commentaires ?

## REMERCIEMENTS

Le guide RiseUp! est un exemple clair de ce qui est possible grâce au pouvoir de la collaboration et de la co-création basées sur des principes féministes et des méthodologies de recherche. Ce travail n'a pas été facile. Il s'est étalé sur plusieurs mois de sessions, à travers les fuseaux horaires et les pays, avec des leaders intergénérationnels. Et pourtant, des femmes et des jeunes femmes se sont jointes à la YWCA Mondiale et à Torchlight Collective pour créer ce produit final.

La YWCA est reconnaissante pour les expériences personnelles, l'expertise technique, le temps et les efforts qui ont permis d'aboutir à cette deuxième édition du guide RiseUp! pour le leadership transformationnel des jeunes femmes. Le contenu de ce guide a été élaboré dans le cadre d'un processus de consultation avec des jeunes femmes et des jeunes femmes leaders, des facilitateur·rice·s, des mentors et des partenaires de différents pays et de différentes origines, ainsi qu'avec des membres de la YWCA dans les différents bureaux du monde. Nous accordons une reconnaissance spéciale aux jeunes femmes leaders du monde entier qui ont participé aux discussions pour identifier les thèmes prioritaires, les orientations et les approches adoptées dans ce manuel. Le succès de la mise en œuvre de cette boîte à outils n'aurait pas été possible sans la participation des jeunes femmes leaders et des facilitateur·rice·s sélectionnés dans différentes régions. Elles ont donné vie au contenu et au contexte, en démontrant la facilité d'utilisation et la pertinence dans leur contexte et pour ceux qui en bénéficieront.

L'orientation et le soutien constants de l'équipe de la YWCA Mondiale, notamment du Dr Suchi Gaur et de Nirmala Gurung, ont été essentiels dans le processus de création de cette nouvelle version du Guide. Ce travail aurait été incomplet sans les contributions de Jade Brady, Naomi Woyengu et Catherine Wanjiku.

Ce travail a été créé dans le cadre de l'initiative RiseUp! Mobilizing Young Women for Leadership and Advocacy (2020-24), soutenue par le gouvernement australien dans la région Asie-Pacifique.

Nous remercions particulièrement les membres de l'équipe de consultants de Torchlight Collective, Radhika Bijoyini, Humphres Evelia, Cecilia García Ruiz, Lindsay Menard-Freeman et Sara Pellegrom, d'avoir dirigé le processus d'examen, les consultations, la rédaction et la conception de ce guide, y compris le soutien aux ateliers de co-création avec des femmes et des jeunes femmes leaders et la documentation des contributions et des idées dans un guide final complet. Nous remercions tout particulièrement Enrico Gianfranchi pour la conception de ce manuel.

# ANNEXES

## ANNEXE 1: MOTS CLÉS + PHRASES

### Pourquoi avons-nous besoin d'un glossaire ?

De nombreux leaders et militant·e·s du mouvement féministe global sont d'accord pour dire que les mots qui évoquaient autrefois des visions de changement social ont perdu leur sens initial. Par exemple, des mots tels que espaces sûrs, autonomisation et engagement sont utilisés différemment par une plus grande partie des membres du mouvement féministe. Ce glossaire vise à remédier à cela et à fournir aux leaders et aux militant·e·s sur le terrain un langage commun utilisé de manière cohérente.

Ce glossaire tente de rendre compte des mots les plus couramment utilisés, qu'il s'agisse de termes techniques, de mots opérationnels ou de jargons spécialisés. Il s'efforce de fournir des définitions compréhensibles pour toutes et tous, qu'il s'agisse de membres du mouvement, de futurs membres, d'allié·e·s, de partenaires ou parties prenantes travaillant avec nous.

---

### Abus

Maltraiter de manière nuisible, blessante ou offensante, que ce soit physiquement, sexuellement, verbalement ou psychologiquement. Cela inclut : un langage dur et insultant envers quelqu'un ou à son sujet ; forcer des activités sexuelles ; violer ou agresser sexuellement ; frapper (taper, donner un coup de pied, jeter des objets, faire trébucher) quelqu'un dans le but de causer des blessures ou de la douleur.

### Acteurs et agents du changement

Ce sont des individus qui agissent comme des catalyseurs de changements au sein d'un groupe, d'une communauté, d'organisations ou d'une nation. Ils agissent en tant que catalyseurs en inspirant les autres et en les influençant vers un objectif commun grâce à de nouvelles réflexions et de nouvelles idées. Ils sont donc des promoteurs du changement.

### Action positive

L'action positive fait référence à un ensemble de politiques et de pratiques au sein d'un gouvernement ou d'une organisation visant à inclure des groupes particuliers sur la base de leur genre, race, sexualité, croyance ou nationalité dans des domaines où ils sont sous-représentés, tels que l'éducation et l'emploi. Historiquement et internationalement, le soutien à l'action positive a cherché à atteindre des objectifs tels que combler les inégalités en matière d'emploi et de salaire, accroître l'accès à l'éducation, promouvoir la diversité, et réparer les préjudices, torts ou obstacles passés apparents.<sup>97</sup>

### Âgisme

Les stéréotypes (ce que nous pensons), les biais (ce que nous ressentons) et la discrimination (ce que nous faisons)

97. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination\\_positive](https://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination_positive)

à l'égard des autres ou de soi-même en fonction de l'âge. L'âgisme peut entraîner une détérioration de la santé, un isolement social, des décès plus précoces, et bien d'autres choses encore. Malheureusement, l'âgisme est largement répandu dans les institutions et les secteurs, et a des conséquences considérables sur l'économie et la société. Parmi les exemples d'âgisme, on peut citer le fait de perdre son emploi en raison de son âge, de considérer les jeunes comme non qualifiés et irresponsables ou de ne pas tenir compte des préoccupations d'une personne en raison de son âge.

## Aménagement raisonnable

On entend par « aménagements raisonnables » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite, lorsque cela est nécessaire dans un cas particulier, pour assurer aux personnes en situation de handicap la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales.

## Analyse SWOT

L'analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) est un cadre utilisé pour évaluer la position concurrentielle d'une entité telle qu'une organisation ou un groupe et pour élaborer une planification stratégique. L'analyse SWOT évalue les facteurs internes et externes, ainsi que le potentiel actuel et futur.

## Antiracisme

L'antiracisme est un ensemble d'idées et d'actions politiques visant à lutter contre les préjugés raciaux, le racisme systémique et l'oppression de groupes raciaux spécifiques. Il s'agit généralement d'efforts conscients et d'actions délibérées visant à assurer l'égalité des chances pour tous, tant au niveau individuel que systémique.<sup>98</sup>

## Approche fondée sur les droits humains (AFDH)

Elle décrit une approche qui applique les principes des droits humains tels que la non-discrimination, la participation et la responsabilisation. Une approche fondée sur les droits humains fait de la réalisation des droits humains une priorité essentielle de chaque programme, projet et activité.

## Autonomie économique

C'est la capacité d'un individu à prendre des décisions indépendantes concernant son avenir économique. C'est aussi pouvoir décider et utiliser des moyens de production pour déterminer et influencer des vies avec dignité.

## Autonomisation

C'est le processus de transfert ou de restitution du pouvoir à une personne ou à un groupe de personnes.

L'autonomisation aide souvent les individus à devenir plus forts, plus confiants, et à exercer davantage de contrôle sur leur vie (*agency*), leurs droits et leurs choix.

## Biais

Prédispositions ou généralisations, conscientes ou non, concernant un groupe de personnes, fondées sur des caractéristiques personnelles ou des stéréotypes. Certains biais peuvent être positifs et utiles. D'autres peuvent être fondés sur des stéréotypes plutôt que sur des connaissances. Ces raccourcis cognitifs peuvent parfois aboutir à des jugements conduisant à des décisions irréflechies et à des pratiques discriminatoires. (Voir aussi [préjugés inconscients/implicites](#)).

## Biais inconscients / implicites

Les attitudes ou stéréotypes qui influencent notre compréhension, nos actions et nos décisions de manière

98. [fr.wikipedia.org/wiki/Antiracisme](https://fr.wikipedia.org/wiki/Antiracisme)

inconsciente. Nous avons tous des biais implicites, peu importe notre identité et peu importe notre niveau d'éducation sur le sujet. Ces associations commencent à se développer dès un très jeune âge et se poursuivent tout au long de la vie grâce à l'exposition à des messages directs et indirects.

## Capacitisme

Discrimination et préjugés à l'encontre des personnes handicapées (mentales, émotionnelles et/ou physiques) fondés sur la croyance que certains corps (typiques et atypiques) ont plus de valeur que d'autres. Le capacitisme définit les personnes en fonction de leurs capacités et classe les personnes handicapées dans la catégorie des « moins que » (par exemple, elles ne sont pas dignes de respect et de considération, elles sont incapables de contribuer et de prendre part à la vie, ainsi que d'autres idées fausses). Le capacitisme peut être conscient ou inconscient et il est ancré dans les institutions, les systèmes et la culture générale d'une société.

## Changement climatique (urgence climatique)

Le changement climatique se réfère à tout changement significatif dans les mesures du climat durant une période prolongée. En d'autres termes, les changements climatiques incluent des changements majeurs de température, de précipitations ou de schémas de vent, entre autres, qui se produisent sur plusieurs décennies ou plus. L'urgence climatique est une situation qui nécessite des actions urgentes pour réduire ou stopper le changement climatique et éviter des dommages environnementaux potentiellement irréversibles qui en résultent.

## Changement social

Changement dans les structures de pouvoir qui gouvernent la société et dans les normes et valeurs culturelles des individus. Le plaidoyer, la mobilisation de ressources, la création de mouvements et la transformation des structures du pouvoir par les jeunes femmes sont autant d'exemples de moyens de parvenir à un changement social.

## Changements environnementaux

Le changement environnemental est un changement ou une perturbation de l'environnement le plus souvent causé par des influences humaines et des processus écologiques naturels. Les changements environnementaux comprennent divers facteurs tels que les catastrophes naturelles, les interventions humaines ou les interactions animales.

## Charte des Nations Unies

La Charte des Nations Unies est le document fondateur des Nations Unies. Elle a été signée le 26 juin 1945 à San Francisco, à l'issue de la Conférence des Nations Unies sur l'organisation internationale, et est entrée en vigueur le 24 octobre 1945. Les Nations Unies peuvent agir sur une grande variété de questions en raison de leur caractère international unique et des pouvoirs conférés par leur Charte, considérée comme un traité international. En tant que telle, la Charte des Nations unies est un instrument de droit international, et les États membres des Nations unies sont liés par elle. La Charte des Nations Unies codifie les principaux principes des relations internationales, de l'égalité souveraine des États à l'interdiction de l'usage de la force dans les relations internationales. Depuis la création de l'ONU en 1945, la mission et le travail de l'Organisation ont été guidés par les objectifs et les principes contenus dans sa Charte fondatrice, qui a été amendée à trois reprises en 1963, 1965 et 1973. La Cour internationale de Justice, principal organe judiciaire des Nations Unies, fonctionne conformément au Statut de la Cour internationale de Justice, qui est annexé à la Charte des Nations Unies et en constitue un élément indissociable.

## Cisgenre

Décrit des personnes dont l'identité de genre ou l'expression correspond à celles généralement associées au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

## Climat

Le climat, au sens strict, est généralement défini comme la « moyenne météorologique », ou plus rigoureusement, comme la description statistique en termes de moyenne et de variabilité des quantités pertinentes sur une période allant de quelques mois à des milliers d'années. La période classique est de 3 décennies, telle que définie par l'Organisation météorologique mondiale (OMM). Ces quantités sont le plus souvent des variables de surface telles que la température, les précipitations et le vent. Le climat, au sens large, est l'état, y compris une description statistique, du système climatique.

## Codage (ou indexation)

L'attribution de codes à des idées et des sujets généraux (par exemple, l'âge, le sexe, le statut socio-économique, la région) comme moyen de structurer et d'étiqueter les données.

## Communautés marginalisées et/ou sous-représentées

Groupes de personnes au sein d'une culture, d'un contexte et d'une histoire donnés, exposés au risque de subir une discrimination multiple en raison de l'interaction de différentes caractéristiques personnelles ou motifs, tels que le sexe, le genre, l'âge, l'ethnicité, la religion ou la croyance, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'éducation ou le revenu, ou en vivant dans diverses localités géographiques.

## Conception universelle

La conception universelle est la conception de produits, d'environnements, de programmes et de services utilisables par toutes et tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter d'adaptation ou de conception spécialisée. La conception universelle n'exclut pas les dispositifs d'assistance destinés à des groupes particuliers de personnes en situation de handicap lorsque cela est nécessaire.

## Confidentialité

Il s'agit de l'engagement de ne pas communiquer de détails ou d'informations spécifiques à des personnes extérieures à l'équipe de recherche, en particulier des détails susceptibles de révéler l'identité des participant-e-s à la recherche.

## Constitution

Un document formel et légal qui établit les règles de base et les règlements pour former un groupement d'êtres humains. Les constitutions peuvent fournir les règles de base et les réglementations pour les États et les pays, mais aussi pour des organisations telles que la YWCA.

## Consultation

Il s'agit d'une série de processus planifiés en personne et/ou en ligne visant à obtenir un engagement et un retour d'information sur la manière de faire avancer un programme. Une consultation féministe est structurée de manière non hiérarchique et doit prendre en compte les facteurs extra-personnels et extérieurs. Une consultation féministe est adaptée culturellement et émancipatrice. De manière plus générale, la consultation peut être formelle ou informelle, active (les personnes fournissent des commentaires et un retour d'information sur le processus de prise de décision) ou passive (les personnes sont simplement informées).

## Cyberharcèlement

C'est l'utilisation systématique de formes de communication numériques pour harceler, intimider ou traquer une personne, un groupe de personnes ou une entreprise en utilisant internet ou d'autres moyens électroniques. La pression psychologique constante dans l'espace numérique peut rendre la vie d'une victime insupportable. Dans certains cas, le harcèlement hors ligne et même la violence physique peuvent accompagner le harcèlement en ligne. Le cyberharcèlement est un crime dans de nombreux pays.

## Cyberharcèlement

Le cyberharcèlement est un harcèlement qui se déroule sur des appareils numériques tels que les téléphones portables, les ordinateurs et les tablettes. Le cyberharcèlement peut se produire via SMS, texto et applications, ou en ligne sur les réseaux sociaux, forums ou jeux où les gens peuvent consulter, participer ou partager du contenu. Le cyberharcèlement comprend l'envoi, la publication ou le partage de contenus négatifs, nuisibles, faux ou méchants au sujet d'une autre personne. Il peut inclure le partage d'informations personnelles ou privées sur quelqu'un d'autre provoquant de l'embarras ou de l'humiliation. Certaines formes de cyberharcèlement franchissent la limite vers un comportement illégal ou criminel. Les endroits les plus courants où le cyberharcèlement se produit sont : Les réseaux sociaux tels que Facebook, Instagram, Snapchat et Tik Tok, les messageries textes et applications de messagerie sur appareils mobiles ou tablettes, la messagerie instantanée, messagerie directe et discussion en ligne sur internet, les forums en ligne, salles de discussion et tableaux de messages comme Reddit, les e-mails ou les communautés de jeux en ligne.

## Déclaration universelle des droits de l'homme

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est un document qui marque une grande étape dans l'histoire des droits humains. Rédigée par des représentants de différents horizons juridiques et culturels de toutes les régions du monde, la Déclaration a été proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies à Paris le 10 décembre 1948 (résolution de l'Assemblée générale 217 A) comme un standard commun de réalisations pour tous les peuples et toutes les nations. Elle énonce, pour la première fois, les droits fondamentaux de l'être humain à protéger universellement et a été traduite dans plus de 500 langues. La DUDH est largement reconnue comme ayant inspiré et ouvert la voie à l'adoption de plus de soixante-dix traités relatifs aux droits humains, appliqués aujourd'hui de manière permanente aux niveaux mondial et régional.

## Déresponsabilisation

C'est l'acte de limiter une personne ou un groupe de personnes pour les empêcher de faire quelque chose et d'atteindre certains objectifs. Elle fait que les individus n'ont ni le pouvoir, ni la volonté, ni les moyens d'influencer les choses qu'ils voudraient changer dans leur vie.

## Détenteur d'obligations

Ce sont des individus qui ont une certaine responsabilité sur quelque chose. Cela pourrait être la responsabilité de protéger la vie et les droits humains.

## Développement durable

Le développement durable est le paradigme fondamental des Nations Unies. Le concept de développement durable a été décrit par le rapport de la Commission Brundtland de 1987 comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins ».<sup>99</sup>

## Dichotomie sexuelle

Action de traiter les hommes et les femmes comme des catégories distinctes, comme s'ils n'avaient rien en commun. Par exemple, ignorer que les hommes et les femmes existent en tant que genre fluide et que, par conséquent, ils peuvent apprécier les mêmes choses.

## Dignité humaine

La dignité humaine est la reconnaissance que les êtres humains possèdent une valeur spéciale intrinsèque à leur humanité et qu'en tant que tels, ils méritent le respect simplement parce qu'ils sont des êtres humains. La dignité est le droit d'une personne à être valorisée et respectée pour elle-même, et à être traitée de manière éthique.

99. <https://www.unesco.org/fr/sustainable-development/education>

## Discrimination

Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.» [Nations Unies, 1979. « Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », article 1]. La discrimination peut découler à la fois de la loi (de jure) ou de la pratique (de facto). La Convention CEDAW reconnaît et traite les deux formes de discrimination, qu'elles soient contenues dans les lois, les politiques, les procédures ou les pratiques.

- Exemple de discrimination de jure: dans certains pays, une femme n'est pas autorisée à quitter le pays ou à occuper un emploi sans le consentement de son mari.
- Exemple de discrimination de facto: un homme et une femme peuvent occuper le même poste de travail et effectuer les mêmes tâches, mais leurs avantages peuvent être différents.

## Diversité

Il s'agit de la « multiplicité de dimensions, qualités et caractéristiques uniques que nous possédons toutes et tous ». La diversité englobe les différences dans nos identités, nos expériences et nos perspectives. C'est le reflet de ce qui rend les gens différents au sein d'un espace ou d'un groupe donné; cependant, la diversité n'est pas une garantie de pouvoir ou d'accès égal au sein de cet espace ou groupe.

## Droits humains

Les droits humains sont des droits inhérents à tous les êtres humains, quelle que soit la nationalité, le lieu de résidence, le sexe, le genre, l'origine nationale ou ethnique, la race, la religion, la langue ou toute autre caractéristique. Nous avons toutes et tous droit à nos droits humains sans discrimination. Ces droits sont tous interdépendants, interconnectés et indivisibles.

## Droit international des droits humains

Le droit international des droits humains régit les obligations des États à l'égard des citoyen·ne·s et des autres personnes relevant de leur juridiction. La législation sur les droits humains consacre les idéaux les plus élevés de l'humanité, à savoir que chaque être humain dispose d'un ensemble de droits et de libertés. Le droit international des droits humains établit des obligations que les États sont tenus de respecter.

## Dynamique du pouvoir

Systèmes d'influence et de contrôle sur les individus, les organisations, les gouvernements ou d'autres sphères de la vie. Les structures de pouvoir existent dans toutes les relations, dans les familles et dans les organisations. Il est important d'être attentif aux structures du pouvoir inégales et injustes pour comprendre comment elles peuvent influencer l'action et le comportement des personnes.

## Égalité (non-discrimination)

L'égalité consiste à garantir à chaque individu une opportunité égale de tirer le meilleur parti de sa vie et de ses talents, et à croire que personne ne devrait avoir moins de chances dans la vie en raison de l'endroit, de sa personne ou ses parents, ou en raison d'autres caractéristiques. L'égalité reconnaît que historiquement, certains groupes de personnes avec des caractéristiques particulières, par exemple, ceux de certaines races, les personnes handicapées, les femmes, les gays et les lesbiennes, ont subi de la discrimination.<sup>100</sup> La discrimination fait référence à un traitement moins favorable à l'encontre d'une personne en raison de sa caractéristique protégée.<sup>101</sup> La non-discrimination renvoie au traitement qui ne favorise aucun individu.

100. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

101. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

## Égalité des sexes

Un état où les femmes, les hommes, les filles et les garçons, ainsi que les personnes de tous genres, peuvent bénéficier de droits, de traitement, de responsabilités et d'opportunités égaux. L'égalité des genres n'implique pas l'uniformité. L'équité entre les genres : Alors que l'égalité des sexes vise à offrir des droits et des opportunités égaux à toutes les personnes, quel que soit leur genre, elle ne traite pas des obstacles systémiques auxquels les femmes et les minorités de genre peuvent faire face en raison d'autres facteurs comme l'âge, l'ethnicité, la race, la capacité, l'orientation sexuelle, etc. L'équité de genre vise à assurer l'équité et la justice afin que les groupes marginalisés puissent accéder à ces opportunités et bénéficier de ces droits. Voir aussi : « Intersectionnel ». Exemple : L'égalité des sexes consisterait à fournir à un homme et à une femme le même gilet pare-balles, même si leur morphologie est souvent différente (par exemple, une femme pourrait ne pas pouvoir enfiler le gilet par-dessus sa poitrine). L'équité des genres consisterait à fournir à chaque individu un gilet pare-balles adapté à sa morphologie.

## Empathie

Il s'agit de la capacité à ressentir les émotions des gens et à imaginer ce qu'ils pensent ou ressentent en fonction de leur cadre de référence. Il existe trois types d'empathie. L'empathie cognitive est la capacité à comprendre le point de vue d'une autre personne. L'empathie émotionnelle est la capacité de ressentir ce que quelqu'un d'autre ressent. La sollicitude empathique est la capacité à déterminer (inconsciemment) ce dont une personne pourrait avoir besoin de vous.

## Engagement

Il s'agit d'un accord formel ou informel par lequel un individu s'engage pour une cause ou une activité spécifique d'une organisation, d'une équipe ou d'un groupe. Souvent, l'engagement est le résultat d'un lien personnel ou émotionnel entre le membre et l'organisation, car ils partagent une passion et un engagement pour les mêmes causes, la même mission, la même vision et/ou les mêmes valeurs.

## Équité

Elle décrit la distribution équitable des opportunités, du pouvoir et des ressources pour répondre aux besoins de chacun-e, indépendamment de l'âge, des capacités, du sexe, des revenus, du niveau d'éducation, de la culture et des antécédents.

## Équité des genres

Processus consistant à être juste envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles, et surtout à assurer l'égalité des résultats. L'équité des genres peut impliquer l'utilisation de mesures spéciales temporaires pour compenser les biais ou discriminations historiques ou systémiques. Il s'agit d'un traitement différencié qui est juste et qui répond positivement à un préjugé ou à un désavantage dû aux rôles, aux normes ou aux différences entre les sexes. L'équité garantit aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons, une chance égale, non seulement au point de départ, mais aussi en atteignant la ligne d'arrivée. Il s'agit du traitement équitable et juste des deux sexes qui prend en compte les différents besoins des hommes et des femmes, des barrières culturelles et des discriminations (passées) du groupe spécifique.<sup>102</sup>

## Espace sûr

Des lieux en ligne ou hors ligne (virtuels ou en personne) qui cherchent à fournir un environnement où toutes les personnes se sentent en sécurité, à l'aise et peuvent partager leurs expériences, opinions et points de vue sans craindre de préjudices politiques, économiques ou personnels.

102. [www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](http://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

## Expression de genre

Caractéristiques et comportements d'un individu (tels que l'apparence, la tenue vestimentaire, les manières, le mode d'élocution et les interactions sociales) qui peuvent être perçus comme spécifiques à un sexe.

## Féminisme

Plutôt que de constituer un seul concept, il existe un spectre de féminismes façonnés par les expériences vécues, les identités et les communautés de féministes à travers le monde. Le féminisme vise à ce que tous les hommes et toutes les femmes aient les mêmes droits et les mêmes chances. Il s'agit de respecter les expériences, les identités, les connaissances et les forces des femmes, et de s'efforcer de donner à toutes les femmes les moyens d'exercer pleinement leurs droits.

## Féministe

Décrit une approche qui place la transformation des rapports de force, et en particulier des rapports de force entre les sexes, au coeur de toutes les analyses ou processus de changement social. Les actions féministes en faveur du changement sont centrées sur l'autonomisation des femmes et des autres sexes marginalisés, la transformation des relations de pouvoir entre les sexes et la promotion de l'égalité entre les sexes. Les interventions féministes sont souvent envisagées dans une optique de «genre», c'est-à-dire en se demandant si l'égalité des sexes et les droits des femmes sont consciemment pris en compte et promus par le processus de changement.

## Foi / basé sur la foi

Décrit quelque chose (par exemple une organisation, un mouvement ou une approche) dont les valeurs ou la mission sont basées sur ou s'inspirent d'une certaine foi ou d'un certain système de croyances.

## Fracture numérique

La fracture numérique fait référence à la distinction entre les personnes qui ont accès à internet et sont en mesure d'utiliser les nouveaux services offerts sur le web, et celles qui sont exclues de ces services.<sup>103</sup>

## Gestion des connaissances

La gestion des connaissances est le processus conscient de définir, structurer, conserver et partager les connaissances et l'expérience des employés au sein d'une organisation. L'objectif principal de la gestion des connaissances est de faciliter la rencontre du personnel à la recherche d'informations, ou de connaissances institutionnelles, avec les personnes qui les détiennent.<sup>104</sup>[1] Certaines des méthodes de gestion des connaissances sont les systèmes de technologies de l'information, par exemple les bases de données, les intranets, les extranets et les portails, les méthodologies ou les réseaux humains, par exemple les communautés de praticiens.<sup>105</sup>

## Gouvernance

L'établissement de règles, politiques, procédures et structures qui définissent les rôles et responsabilités au sein d'une organisation. La gouvernance et ses processus associés guident la façon dont les différents acteurs au sein d'une organisation interagissent, prennent des décisions et sont tenus responsables.

## Groupes cibles

Les groupes cibles sont les groupes spécifiques de personnes que vous souhaitez atteindre avec votre travail. On peut les définir en fonction des différentes permutations entre l'âge, l'ethnie, la géographie, le genre. Par exemple,

103. [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital\\_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.)

104. [www.valamis.com/hub/knowledge-management](https://www.valamis.com/hub/knowledge-management)

105. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9\\_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.)

dans le cadre de la YWCA, les groupes cibles sont définis comme suit: Les femmes: 18 ans et plus. Les jeunes femmes: Femmes âgées de 30 ans ou moins Filles: Mineures, 17 ans et moins

## Hameçonnage (phishing)

Ceci est une attaque qui tente de voler votre argent, ou votre identité, en vous incitant à révéler des informations personnelles telles que les numéros de carte de crédit, les informations bancaires ou les mots de passe.

## Identité de genre

Le sentiment interne profondément ressenti d'être homme, femme, quelque chose d'autre ou entre les deux, indépendamment du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Tout le monde a une identité de genre.

## Inclusif

Être inclusif·ve, c'est favoriser le sentiment d'appartenance des autres, quels qu'ils soient. Les espaces inclusifs sont créés lorsque les individus ont la possibilité de partager leurs opinions, de prendre des décisions et de se sentir respectés et valorisés, indépendamment de leur identité. Pour promouvoir des espaces inclusifs, la YWCA reconnaît pleinement et embrasse la diversité de race, d'ethnicité, de santé, de statut, de classe, de caste, de personnes en situation de handicap, d'autochtones, d'âge, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et de foi.

## Inclusion

L'action d'éliminer les obstacles pour permettre une pleine participation et une pleine appartenance. L'inclusion est intentionnelle pour identifier les défis, comprendre ce dont les gens ont besoin et fournir des aménagements raisonnables pour favoriser des espaces et des expériences équitables.

## Inclusivité

Soutenir le sentiment d'appartenance des autres, quels qu'ils soient. L'inclusivité est atteinte lorsque les personnes ont la possibilité de partager leurs opinions et de prendre des décisions, et qu'elles se sentent respectées et valorisées, quelle que soit leur identité. Pour promouvoir l'inclusion, la YWCA Mondiale reconnaît et embrasse pleinement la diversité de race, d'ethnicité, de santé, de statut, de classe, de caste, de handicap, d'indigène, d'âge, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et de foi.

## Innovation

Il s'agit d'un processus qui crée de nouveaux mécanismes ou améliore ceux existants afin de « mieux » résoudre un problème. Par exemple, l'innovation permettrait de résoudre un problème social, technologique ou commercial en introduisant une intervention qui facilite un processus complexe.

## Intergénérationnel

Décrit les relations entre les générations et d'une génération à l'autre. Une approche intergénérationnelle est fondée sur le respect de l'expérience vécue par chaque individu, quel que soit son âge, et sur ce que nous pouvons apprendre d'eux.

## Intersectionnel / Intersectionnalité

Terme créé par le professeur de droit Kimberlé Williams Crenshaw. Fait référence à la nature interdépendante des catégories sociales telles que la race, la classe et le sexe. Lorsque ces catégories sociales s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, leur chevauchement peut créer des rapports de force, des discriminations, des (dés) avantages ou des privilèges nouveaux et interdépendants.

## Intersexe

Intersexe est un terme général utilisé pour désigner une variété de situations dans lesquelles une personne naît avec une anatomie de reproduction ou sexuelle qui ne correspond pas aux catégories « homme » ou « femme ». Parfois, les médecins pratiquent des chirurgies sur les bébés et les enfants intersexués pour faire correspondre leurs corps aux idées binaires de « homme » ou « femme ». Les médecins attribuent toujours aux bébés intersexués un sexe légal (masculin ou féminin, dans la plupart des États), mais, tout comme pour les personnes non intersexuées, cela ne signifie pas que c'est l'identité de genre qu'ils auront en grandissant. Cela soulève des questions sur la pertinence de réaliser des interventions médicales sur le corps des enfants lorsqu'elles ne sont pas nécessaires pour leur santé. Être intersexe est une variation naturelle chez les humains et ce n'est pas un problème médical ; par conséquent, les interventions médicales (comme les chirurgies ou l'hormonothérapie) sur les enfants ne sont généralement pas médicalement nécessaires. Être intersexe est également plus courant que la plupart des gens ne le réalisent. Il est difficile de savoir exactement combien de personnes sont intersexuées, mais les estimations suggèrent qu'environ 1 à 2 personnes sur 100 nées aux États-Unis sont intersexuées. Il existe de nombreuses façons différentes pour quelqu'un d'être intersexe. Certaines personnes intersexuées ont des organes génitaux ou des organes sexuels internes qui ne correspondent pas aux catégories homme/femme, par exemple une personne avec à la fois des tissus ovariens et testiculaires. D'autres personnes intersexuées ont des combinaisons de chromosomes différentes de XY (généralement associées aux hommes) et XX (généralement associées aux femmes), comme XXY. Et certaines personnes naissent avec des organes génitaux externes qui entrent dans les catégories typiques homme/femme, mais leurs organes internes ou leurs hormones ne correspondent pas. Si les organes génitaux d'une personne semblent différents de ce à quoi s'attendent les médecins et les infirmières à la naissance, elle peut être identifiée comme intersexe dès la naissance. Dans d'autres cas, une personne peut ne pas savoir qu'elle est intersexuée jusqu'à un stade avancé de sa vie, par exemple au moment de la puberté. Parfois, une personne peut vivre toute sa vie sans jamais découvrir qu'elle est intersexe.<sup>106</sup>

## Jeunes femmes

Une catégorie générale pour les personnes, dans toute leur diversité, qui sont âgées de 16 à 35 ans (mais parfois plus jeunes ou plus âgées, en fonction de définitions organisationnelles ou culturelles spécifiques) et qui s'identifient comme femmes ou non binaires.

## Justice sociale

C'est la justice en termes de distribution de richesse, d'opportunités et de privilèges au sein d'une société. Dans les cultures occidentales et asiatiques, le concept de justice sociale a souvent fait référence au processus visant à garantir que les individus remplissent leurs rôles sociaux et reçoivent ce qui leur était dû de la société.

## Justice transformative

Un cadre et une approche politiques pour répondre à la violence, aux préjudices et aux abus. Dans sa forme la plus élémentaire, la justice transformative cherche à répondre à la violence sans créer davantage de violence et/ou en s'engageant dans la réduction des dommages pour diminuer la violence. La JT peut être considéré comme un moyen de « rétablir les choses », d'établir une « relation juste » ou de créer ensemble la justice.

## Justice transitionnelle

La justice transitionnelle couvre l'ensemble des processus et mécanismes associés à la tentative d'une société de venir à bout d'un héritage de conflits passés à grande échelle, de répression, de violations et d'abus, afin d'assurer la responsabilité, de rendre justice et d'atteindre la réconciliation. Ces processus peuvent inclure à la fois des mécanismes judiciaires et non judiciaires, tels que la recherche de vérité, les initiatives de poursuite, les

106. <https://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex>

réparations, et diverses mesures visant à prévenir la récurrence de nouvelles violations, notamment : la réforme constitutionnelle, législative et institutionnelle, le renforcement de la société civile, les efforts de mémorialisation, les initiatives culturelles, la préservation des archives, et la réforme de l'éducation à l'histoire. La justice transitionnelle vise à reconnaître les victimes, renforcer la confiance des individus dans les institutions de l'État, consolider le respect des droits humains et promouvoir l'État de droit, en tant qu'étape vers la réconciliation et la prévention de nouvelles violations. Les processus de justice transitionnelle ont à plusieurs reprises montré qu'ils peuvent aider à résoudre les griefs et les divisions. A cette fin, de tels processus doivent être spécifiques au contexte, nationalement appropriés et axés sur les besoins des victimes. Ils peuvent alors relier, autonomiser et transformer les sociétés et contribuer ainsi à une paix durable.<sup>107</sup>

## Le/la facilitateur·rice

Une personne qui guide un groupe dans la discussion. Un·e facilitateur·rice qui suit les principes féministes est conscient·e des privilèges et de la dynamique du pouvoir. Il ou elle est issu·e de la communauté des participant·e·s et n'a pas de pouvoir significatif sur ces dernier·e·s. Il ou elle s'assure que les participant·e·s sont les propriétaires légitimes de la session. Il ou elle collabore avec les participant·e·s pour créer un espace sûr.

## Leader communautaire

Personne ayant la capacité d'influencer ou d'apporter des changements au sein d'une communauté définie. Ce rôle peut être formel (représentants élus, leaders religieux, leaders ethnoculturels reconnus ou leaders de groupes formels spécifiques) ou informel (quelqu'un qui aime aider).

## Leadership

En responsabilisant, en collaborant, en inspirant ou en encadrant un groupe d'individus, le leadership transformationnel des jeunes femmes s'appuie sur les connaissances, la créativité et la capacité des jeunes femmes de la YWCA en tant que leaders d'un changement social, économique et environnemental positif. Il célèbre les processus par lesquels les jeunes femmes explorent ensemble leurs forces, s'éduquent et se définissent en tant que leaders. Il vise également à leur fournir la confiance, les connaissances, les informations, les compétences et le soutien pour comprendre et gérer les déséquilibres de pouvoir, défier les injustices, rendre des personnes puissantes responsables et apporter un changement positif dans leur vie.

## LGBTIQ+

Une abréviation courante qui fait référence à la communauté lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre, intersexe et queer.

## Lobbying

Toute tentative d'individus ou de groupes d'intérêts privés pour influencer les décisions du gouvernement. Dans son sens originel, ce terme faisait référence aux efforts pour influencer les votes des législateurs, généralement dans le hall à l'extérieur de la chambre législative. Le lobbying, sous une forme ou une autre, est inévitable dans tout système politique.<sup>108</sup>

## Malware

Un logiciel malveillant (abréviation de « *malicious software* ») est un fichier ou un code, généralement transmis par un réseau, qui infecte, explore, vole ou adopte pratiquement n'importe quel comportement souhaité par un attaquant. Comme les logiciels malveillants existent en de nombreuses variantes, il existe de nombreuses méthodes pour infecter les systèmes informatiques. Il y a également de nombreux types de logiciels malveillants, y compris les

107. <https://www.ohchr.org/fr/transitional-justice>

108 [www.britannica.com/topic/lobbying](http://www.britannica.com/topic/lobbying)

virus informatiques, les vers, les chevaux de Troie, les rançongiciels, les logiciels espions, les logiciels publicitaires, les logiciels malveillants, les wipers et les scarewares.

## Mobilisation des ressources

Le processus de mobilisation ou de mise en œuvre de ressources (par exemple, financement, expertise, connaissance, personnel, etc.) pour atteindre un objectif ou renforcer les capacités. Cela inclut également une meilleure utilisation, et une maximisation, des ressources existantes.

## Mouvements anti-oppression

Les mouvements anti-oppression cherchent à reconnaître les oppressions qui existent dans notre société et tentent d'atténuer leurs effets pour, à terme, rééquilibrer le déséquilibre de pouvoir dans nos communautés.<sup>109</sup>

## Moyens de production

Le concept de « moyens de production » englobe l'usage social et la propriété de la terre, du travail et du capital nécessaires à la production de biens, de services, ainsi que leur distribution logistique et leur livraison. Il comprend les relations sociales entre les travailleurs, la technologie et les autres ressources utilisées.

## Nations Unies

L'Organisation des Nations Unies est une instance de gouvernance internationale créée en 1945 afin d'accroître la coopération politique et économique entre ses pays membres. L'ONU est née de la Société des Nations à la suite de la Seconde Guerre mondiale; aujourd'hui, presque tous les pays du monde en sont membres. Elle comprend cinq parties principales, dont le Conseil économique et social, qui coordonne les travaux de 15 agences spécialisées.<sup>110</sup>

## Non-conformité au genre

Ce terme fait référence à des personnes qui ne suivent pas les idées ou stéréotypes des autres concernant la façon dont elles devraient paraître ou agir en fonction du sexe féminin ou masculin qui leur a été attribué à la naissance. Ces attentes peuvent varier d'une culture à l'autre et ont évolué au fil du temps.

## Non-discrimination

Mettre en œuvre la non-discrimination signifie veiller à ce que tout le monde soit traité de manière juste et équitable. Exemple: Les services gouvernementaux, projets, programmes et politiques qui appliquent la non-discrimination en pratique doivent servir les membres de la société souvent laissés pour compte, marginalisés, réduits au silence et ignorés. Chaque pays ou communauté peut avoir des personnes marginalisées différentes. Cependant, les jeunes femmes sont souvent parmi les plus discriminées.

## Note logistique

Il s'agit de conseils sur les matériaux nécessaires, leur organisation et leur utilisation pour une session particulière.

## Objectif

Les objectifs définissent et quantifient les étapes qu'un mouvement doit franchir. Ce sont les panneaux indicateurs qui montrent les progrès réalisés dans la bonne direction. Ils sont mesurables et répondent à des questions telles que « Quand ? » et « Combien ? ». Les objectifs visent à créer un impact spécifique. Par exemple: [L'Objectif 2035 de la YWCA Mondiale](#) décrit une vision claire de l'avenir: « D'ici 2035, 100 millions de jeunes femmes et de filles transforment les structures du pouvoir pour créer la justice, l'égalité des sexes et un monde sans violence ni guerre, en menant un mouvement YWCA durable et inclusif pour toutes les femmes. »

109. [theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression](https://theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression)

110. [www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member](https://www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member)

## Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable (ODD), également connus sous le nom d'objectifs mondiaux, ont été adoptés par les Nations Unies en 2015 en tant qu'appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que, d'ici 2030, tous les peuples jouissent de la paix et de la prospérité. Les 17 ODD sont intégrés : ils reconnaissent que l'action dans un domaine affectera les résultats dans d'autres, et que le développement doit équilibrer la durabilité sociale, économique et environnementale. Les pays se sont engagés à donner la priorité aux progrès pour ceux qui sont le plus laissés pour compte. Les ODD visent à mettre fin à la pauvreté, à la faim, au sida et à la discrimination à l'égard des femmes et des filles. La créativité, le savoir-faire, la technologie et les ressources financières de l'ensemble de la société sont nécessaires pour atteindre les ODD dans tous les contextes. Les 17 objectifs de développement durable (ODD) pour transformer notre monde: OBJECTIF 1: Pas de pauvreté; OBJECTIF 2: Faim « zéro »; OBJECTIF 3: Bonne santé et bien-être; OBJECTIF 4: Éducation de qualité; OBJECTIF 5: Égalité entre les sexes; OBJECTIF 6: Eau propre et assainissement; OBJECTIF 7: Énergie propre et d'un coût abordable; OBJECTIF 8: Travail décent et croissance économique; OBJECTIF 9: Industrie, innovation et infrastructure; OBJECTIF 10: Inégalités réduites; OBJECTIF 11: Villes et communautés durables; OBJECTIF 12: Consommation et production responsables; OBJECTIF 13: Action pour le climat; OBJECTIF 14: Vie aquatique; OBJECTIF 15: Vie terrestre; OBJECTIF 16: Paix, justice et institutions efficaces; OBJECTIF 17: Partenariats pour la réalisation des objectifs

## Orientation sexuelle

L'attraction physique ou émotionnelle d'une personne pour des personnes du même sexe ou de l'autre sexe. Les termes « hétérosexuel », « gay » et « bisexuel » sont quelques façons de décrire l'orientation sexuelle. Il est important de noter que l'orientation sexuelle est distincte de l'identité de genre et de l'expression. Les personnes transgenres peuvent être homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou hétérosexuelles, tout comme les personnes non transgenres.

## Partenariat

Une relation mutuellement bénéfique entre deux ou plusieurs individus ou institutions. Dans un partenariat, les deux partenaires s'associent autour d'un objectif commun et chacun d'entre eux dispose d'une agence et d'un rôle pleinement reconnu.

## Participant-e

Une personne qui a consenti à partager ses idées et ses points de vue au cours des activités de recherche.

## Participatif

Un processus utilisant une variété de techniques pour partager le pouvoir et la propriété sur l'agenda, le processus et les résultats. Les participant-e-s sont encouragé-e-s à identifier des solutions et des actions possibles. Les méthodes visent à articuler et partager les perspectives des groupes marginalisés et/ou sous-représentés tout en soutenant leur collaboration directe avec ceux qui détiennent des postes de pouvoir et d'autorité.

## Patriarchie

Il s'agit d'un système de société ou de gouvernement contrôlé par les hommes. Au sein des relations patriarcales, les femmes sont collectivement exclues de toute participation pleine et entière à la vie politique et économique.

## Pause bio

Il s'agit des pauses pendant les réunions où les participant-e-s peuvent utiliser les toilettes ou les salles de bain.

## Perspective de genre

Appliquer une perspective de genre aux programmes et supports d'engagement civique signifie que ceux qui prennent des décisions concernant le contenu et le programme examinent ces programmes et supports en accordant une attention particulière aux déséquilibres ou aux biais de genre dans ce qui est présenté.

## Plaidoyer

Par plaidoyer, il faut entendre à la fois la stratégie et l'action en vue d'atteindre un objectif. L'objectif du plaidoyer est l'engagement des parties prenantes dans les décisions les concernant. Les actions entreprises en vue d'atteindre cet objectif seront normalement étalées dans le temps et en montée progressive.»

## Plaidoyer politique

L'utilisation du plaidoyer pour réaliser un changement de politique. Les changements de politique peuvent inclure la modification des lois, des programmes, des cadres, des points de vue, des normes, etc. des gouvernements, des entreprises et d'autres organismes détenant le pouvoir ou l'influence sur de larges groupes de personnes.

## Population racialisée

Groupes auxquels la société a attribué une catégorie raciale qui dicte le traitement discriminatoire ou oppressif qu'ils reçoivent, en particulier de la part des institutions officielles par le biais du racisme systémique ou institutionnel. La race est une construction sociale imposée par les dominants aux opprimés.

## Positionnement

Le contexte social et politique qui façonne votre identité, comme votre race, votre classe, votre genre, votre sexualité et votre statut de handicapé. La positionnalité décrit également la manière dont votre identité peut influencer, et éventuellement biaiser, votre vision du monde.

## Pouvoir

La capacité ou l'aptitude à influencer, par une action individuelle ou en contribuant à des efforts collectifs, le comportement d'autrui ou le cours des événements.

## Pratique basée sur les preuves

La recherche fondée sur des preuves est l'utilisation de recherches antérieures de manière systématique et transparente pour informer une nouvelle étude afin qu'elle réponde à des questions pertinentes de manière valide, efficace et accessible.<sup>111</sup>

## Préjudice

Le fait de causer un tort et le résultat de ce tort. Le préjudice peut être physique, émotionnel, spirituel ou même psychologique. Le préjudice peut être causé intentionnellement ou non. Lorsqu'une personne est blessée, elle peut ne pas s'en rendre compte ou ne pas savoir comment réagir. Elle peut aussi être dans le déni. La personne qui subit un préjudice a besoin de soutien et de temps pour se rétablir et guérir.

## Prendre soin de soi (self-care)

Il s'agit d'un processus multidimensionnel et multiforme d'engagement volontaire dans des stratégies qui favorisent un fonctionnement sain et améliorent le bien-être. Fondamentalement, le terme décrit un acte conscient qu'une personne entreprend pour promouvoir sa propre santé physique, mentale et émotionnelle.

## Privilège

L'accès immérité à des ressources (pouvoir social) qui ne sont facilement accessibles qu'à certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe social donné; un avantage ou une immunité accordé ou dont bénéficie un groupe social au-delà de l'avantage conjoint partagé par tous les autres groupes. Le privilège peut être inhérent (par exemple: le privilège blanc, le privilège masculin, etc.) ou un avantage non mérité en raison de votre identité (par

111. [pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner)

exemple: le privilège de classe, le privilège des adultes, etc.). Peu importe le type, le privilège concerne le pouvoir que vous détenez en fonction de votre groupe social, souvent au détriment d'un autre groupe social.

## Racisme

La croyance en la supériorité inhérente d'une race sur toutes les autres et donc le droit à la domination. Il s'agit d'un système mondial d'oppression fondé sur la race. La discrimination et les injustices raciales sont ancrées dans la structure politique, économique et sociale de la société depuis des siècles. Cependant, en 2020, la vidéo du meurtre de George Floyd aux États-Unis a dépassé les frontières pour déclencher des manifestations de solidarité dans le monde entier. Ce moment a déclenché un réveil racial mondial alimentant le mouvement Black Lives Matter (BLM). Apprenez-en plus en suivant le [cours de l'UNESCO sur le racisme et la discrimination](#).

## Renforcement des capacités

Il s'agit du renforcement des capacités d'un individu ou d'une organisation à remplir sa mission en renforçant son infrastructure, ses compétences ou son expertise, sa gouvernance et ses ressources humaines. Le renforcement des capacités peut se faire par la formation, l'investissement, l'apprentissage par l'expérience ou l'organisation afin de créer un changement positif.

## Renforcement du mouvement

Processus d'organisation et de mobilisation des communautés en réponse à des problèmes et à des préoccupations. Le renforcement d'un mouvement peut inclure une analyse partagée des raisons de l'existence du problème, une vision commune et un programme de changement, ainsi que des stratégies à court et à long terme. Il nécessite également que les personnes impliquées définissent des principes et des mécanismes partagés pour la communication, les rôles et responsabilités, ainsi que les processus.

## Résilience

C'est la capacité de récupérer rapidement des difficultés, ou la capacité de résister aux situations difficiles dans la vie et de rebondir pour grandir.

## Responsabilité

Être responsable signifie être tenu pour responsable d'une tâche, d'un travail, d'un programme ou du respect d'une loi. La responsabilité est l'obligation qu'une personne ou un groupe a pour une action particulière. Elle exige de la confiance et elle est souvent associée à un mécanisme de mise en œuvre ou à des conséquences en cas de non-respect. Exemple: La responsabilité en matière de droits humains signifie que certaines personnes (par exemple les représentant.e-s du gouvernement et les prestataires de services) doivent respecter, protéger et garantir les droits humains. Mettre en œuvre la responsabilité signifie s'assurer que les jeunes femmes connaissent et revendiquent leurs droits, et que les responsables agissent pour améliorer une situation.

## Sensibilité au genre

Être conscient.e de l'impact du genre sur le traitement des autres. Par exemple, valoriser l'importance du langage dans les relations de pouvoir en comprenant que certains mots peuvent avoir des significations différentes selon le sexe.

## Sexisme

Stéréotypes, préjugés et/ou discrimination fondés sur le genre ou le sexe.

## Titulaire de droits

Les titulaires de droits sont des individus ou des groupes sociaux qui ont des droits particuliers par rapport à des détenteur.rice.s d'obligations spécifiques. D'une manière générale, tous les êtres humains sont titulaires de droits en vertu de la Déclaration universelle des droits humains. Dans des contextes particuliers, il existe souvent des groupes

sociaux spécifiques dont les droits humains ne sont pas pleinement réalisés, respectés ou protégés. Le plus souvent, ces groupes incluent des femmes et des filles, des minorités ethniques, des peuples autochtones, des migrants et des jeunes.<sup>112</sup>

## Tokenisme

Lorsque des personnes appartenant à un groupe marginalisé et/ou sous-représenté semblent avoir voix au chapitre, alors qu'elles n'ont en fait que peu ou pas de choix quant à ce qu'elles font ou à la manière dont elles participent.

## Transgenre

Un terme générique qui peut être utilisé pour décrire des personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression est différente de leur sexe assigné à la naissance. Une personne dont le sexe assigné à la naissance était féminin mais qui s'identifie comme homme est un homme transgenre (également désignée sous le nom de personne transgenre de sexe féminin à masculin, ou FTM). Une personne dont le sexe assigné à la naissance était masculin mais qui s'identifie comme féminine est une femme transgenre (également désignée sous le nom de personne transgenre de sexe masculin à féminin ou MTF). Certaines personnes décrites par cette définition ne se considèrent pas elles-mêmes comme transgenres. Elles peuvent utiliser d'autres termes, ou peuvent simplement s'identifier en tant qu'homme ou femme. Il n'est pas nécessaire qu'une personne s'identifie comme transgenre pour que les politiques de non-discrimination d'un employeur s'appliquent à elle.

## Transition

Le processus de changement de sexe, du sexe assigné à la naissance à l'identité de genre. Il existe de nombreuses façons de procéder à une transition. Pour certaines personnes, c'est un processus complexe qui se déroule sur une longue période, tandis que pour d'autres, c'est un processus en une ou deux étapes qui se déroule plus rapidement. La transition peut inclure le « coming out » (l'annoncer à sa famille, ses amis et collègues); changer de nom et/ou de sexe sur les documents légaux; et, pour beaucoup de personnes transgenres, mais pas nécessairement, accéder à des traitements médicaux tels que les hormones et la chirurgie.

## Transparence dans la recherche

Fait référence à la croyance partagée selon laquelle « les chercheurs ont l'obligation éthique de faciliter l'évaluation de leurs affirmations de connaissances basées sur des preuves » en rendant leur preuves, leur analyse et leur conception de recherche publics (Lupia & Elman, 2014). Ce concept a trois dimensions: transparence des données, des analyses et de la production. 1. La norme de transparence des données (ou « accès aux données ») oblige les chercheurs à rendre public les preuves sur lesquelles reposent leurs résultats empiriques. 2. La norme de transparence analytique oblige les chercheur-se-e à rendre publique la manière dont les données sont mesurées; interprétées et analysées. 3. La norme de transparence de la production oblige les scientifiques en sciences sociales à rendre public l'ensemble plus large des choix de conception de recherche et de méthodes.<sup>113</sup>

## Traumatisme

Réaction émotionnelle, physiologique ou physique résultant d'une ou plusieurs expériences néfastes. Le traumatisme chronique résulte d'une exposition répétée et prolongée à des environnements très stressants. Les traumatismes complexes résultent de l'exposition à des événements multiples. Le traumatisme secondaire résulte d'un contact étroit avec une personne ayant subi un traumatisme. Le traumatisme aigu résulte d'un événement unique et isolé. Quel que soit le type, le traumatisme est souvent décrit comme une réaction de stress sans signes visibles. Les symptômes peuvent inclure des sentiments d'engourdissement, de détachement et de choc, pour n'en citer que quelques-uns. La plupart des gens vivent au moins un événement traumatisant à un moment ou à un autre de leur vie. S'il n'est pas traité correctement, le traumatisme peut avoir des effets à long terme sur le bien-être d'une personne.

112. [www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders](http://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders)

113. [www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf](http://www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf)

## Travail domestique non rémunéré

Le travail non rémunéré est défini comme le travail qui ne reçoit pas de rémunération directe. Le travail non rémunéré est le travail ménager, de soins et domestique qui incombe généralement aux femmes et aux filles; il s'agit en grande partie d'un travail invisible, non valorisé et non rémunéré; il limite la capacité des femmes et des filles à avoir le temps d'aller à l'école, d'accepter un travail rémunéré, de se concentrer sur leur propre bien-être ou d'exercer leurs droits à la participation civique.

## Troll

Quelqu'un qui laisse un message en ligne intentionnellement ennuyeux ou offensant pour contrarier le destinataire ou attirer l'attention.

## Universels et inaliénables (droits humains)

Les droits humains sont inaliénables : on ne peut pas perdre ces droits, pas plus qu'on ne peut cesser d'être un être humain. Les droits humains sont indivisibles : on ne peut se voir refuser un droit parce qu'il est « moins important » ou « non essentiel ». Les droits humains sont interdépendants : tous les droits humains s'inscrivent dans un cadre complémentaire.<sup>114</sup> Ils sont universels car ils s'appliquent à tous les êtres humains.

## Vision

Définit l'état futur optimal souhaité de ce que le mouvement veut réaliser au fil du temps. Une vision est souvent la réponse ou l'image mentale qui vient à l'esprit lorsque l'on demande : « Qu'est-ce que nous voulons réaliser, à long terme ? » Elle fournit des orientations et de l'inspiration au mouvement

---

## ANNEXE 2 : ABRÉVIATIONS

<b>CSE</b>	Éducation sexuelle complète
<b>CSW</b>	Commission de la condition de la femme
<b>GGCA</b>	Alliance mondiale pour le genre et le climat
<b>VIH</b>	Virus de l'immunodéficience humaine
<b>AFDH</b>	Approche fondée sur les droits humains
<b>HRC</b>	Conseil des droits de l'homme
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>ITGSE</b>	Guide technique international sur l'éducation sexuelle
<b>LGBTIQ</b>	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes et queers
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>OHCHR</b>	Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
<b>VSBG</b>	Violence sexuelle basée sur le genre
<b>SDSG</b>	Santé et droits sexuels et génésiques
<b>IST</b>	Infection sexuellement transmissible
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>UNICEF</b>	Fonds international d'urgence pour l'enfance des Nations Unies
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
<b>CCNUCC</b>	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
<b>YWCA</b>	Association chrétienne des jeunes femmes

---

114. [hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework.](http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework.)

# ANNEXE 3 : RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES / LECTURES COMPLÉMENTAIRES

## Lectures complémentaires par section

### Introduction

**1. Young people championing post-pandemic futures - Policy recommendations from the big 6 youth organisations**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Jeunes-Defendant-Les-Futurs-Post-Pandemiques.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Jeunes-Defendant-Les-Futurs-Post-Pandemiques.pdf)

Article de recherche publié par les 6 grandes organisations de jeunesse pour mettre en lumière les défis auxquels sont confrontés les enfants et les jeunes en raison de la pandémie de COVID-19. C'est un appel commun en faveur de cette population qui contient des recommandations sur les solutions politiques qui peuvent être mises en œuvre pour surmonter ces défis.

**2. Coronavirus recession threatens to worsen racial inequalities in youth unemployment, researchers warn**

[www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568](http://www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568)

Article du site web de l'Université de Sheffield faisant suite à une recherche sur l'effet de la récession due au coronavirus sur le chômage des jeunes, particulièrement axée sur les inégalités raciales à l'égard des jeunes noirs, asiatiques et issus de minorités ethniques (BAME).

**3. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition - Updated estimates and analysis**

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745963.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf)

Estimations et analyses actualisées de l'OIT sur l'impact continu de la COVID-19 sur le monde du travail. L'analyse porte sur les heures d'ouverture des entreprises, les fermetures de lieux de travail et d'entreprises, l'effet du confinement. Elle couvre l'impact que ces changements ont eu sur le chômage des jeunes dans les secteurs formel et informel, les défis rencontrés avant la pandémie et l'aggravation après la pandémie.

**4. Coronavirus: Impact on young people with mental health needs**

[youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report\\_march2020.pdf](http://youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf)

Enquête de Young minds UK sur l'effet du coronavirus sur les jeunes ayant des antécédents de problèmes de santé mentale. L'enquête a couvert une période quelque peu longitudinale où les jeunes avaient la liberté de mouvement, jusqu'au confinement partiel et au confinement complet du Royaume-Uni. Les résultats ont mis en évidence les nombreux défis qu'ils ont rencontrés face aux problèmes de santé mentale, les mécanismes d'adaptation qu'ils ont dû adopter et les difficultés d'accès au soutien.

**5. Ureport - Opinions**

[ureport.in/opinion/4311](http://ureport.in/opinion/4311)

La plateforme numérique de l'UNICEF pour impliquer les jeunes dans les priorités du programme, les interventions d'urgence et les actions de plaidoyer. Les opinions en temps réel sur des domaines spécifiques qui impactent les enfants sont enregistrées, analysées, cartographiées et affichées publiquement. L'enquête vise à partager des informations, sensibiliser et recueillir des données quantifiables qui peuvent être utilisées par les décideurs et parties prenantes concernés. Les interactions sont adaptées aux jeunes et sont spécifiques à chaque pays.

**6. Éducation: de la fermeture des écoles en raison de la pandémie de COVID-19 à la reprise**

<https://www.unesco.org/fr/covid-19/education-response>

Fiche d'information élaborée par l'UNESCO sur l'effet du coronavirus sur la fermeture des écoles et l'impact sur l'éducation à travers le monde. La fiche d'information contient des ressources supplémentaires sur la surveillance mondiale de la fermeture des écoles; la durée totale de la fermeture des écoles; et les enseignants prioritaires pour le vaccin COVID-19 (liens dans l'article).

## 7. **Social Mobility and COVID-19; Implications of the Covid-19 crisis for educational inequality**

[www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf](http://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf)

Ce document traite de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la mobilité sociale, en particulier sur les jeunes défavorisés, tout au long de leur parcours scolaire et sur le lieu de travail. Les domaines prioritaires du Sutton Trust UK couvrent la petite enfance, les écoles, les apprentissages, l'enseignement supérieur (notamment l'accès à l'université et aux aides financières pour les étudiants) et l'accès au monde du travail.

## *Droits humains*

### 1. **Questions thématiques - Droits humains**

<https://www.un.org/fr/global-issues/human-rights>

Article du site web des Nations Unies sur les droits humains; introduction à la législation sur les droits humains concernant les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques; la convention et le conseil des droits humains.

### 2. **Le droit international relatif aux droits de l'homme**

<https://www.ohchr.org/fr/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law>

Une introduction au droit des droits humains par les Nations Unies

### 3. **Charte internationale des droits de l'homme; bref historique et présentation des deux Pactes internationaux**

<https://www.ohchr.org/fr/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

Un historique de la Charte internationale des droits de l'homme, les responsabilités des États, les deux conventions internationales et leur suivi.

### 4. **Organes conventionnels - Quels sont les organes conventionnels?**

<https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies>

Les dix organes de traités au sein des Nations Unies sont composés d'experts indépendants dont la compétence en matière de droits humains est reconnue. Cet article du site web présente les organes (liens dans l'article) et les droits énoncés dans le traité.

### 5. **What is Human Rights Education?**

[www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education)

Une introduction à l'éducation aux droits humains et à son importance.

### 6. **Approche basée sur les droits de la personne**

[www.unfpa.org/fr/approche-basee-sur-les-droits-de-la-personne](http://www.unfpa.org/fr/approche-basee-sur-les-droits-de-la-personne)

Description de l'approche fondée sur les droits de la personne par le Fonds des Nations Unies pour la population

### 7. **Human Rights-Based approach**

[ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.)

Description de l'approche fondée sur les droits de la personne par les institutions nationales des droits humains (ENNHRI).

### 8. **Objectif 2035: Théorie du changement**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-RT-3.1.3-Theory-of-change\\_FINAL-FR.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-RT-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-FR.pdf)

Un document sur la théorie du changement par la YWCA Mondiale

## *Santé et droits sexuels et génésiques (SDSG)*

### 1. **En finir avec la stigmatisation de l'avortement: Trousse à outils pour comprendre et agir**

[www.ipas.org/resource/en-finir-avec-la-stigmatisation-de-lavortement-trousse-a-outils-pour-comprendre-et-agir/](http://www.ipas.org/resource/en-finir-avec-la-stigmatisation-de-lavortement-trousse-a-outils-pour-comprendre-et-agir/)

La trousse à outils de l'Ipas a été développée pour aborder et atténuer la stigmatisation de l'avortement. Elle peut être téléchargée pour être utilisée par les membres de la communauté, les agent·e·s de la santé, les militant·e·s et les organisations communautaires.

**2. Transformation des attitudes face à l'avortement : boîte à outils de clarification des valeurs pour une audience internationale**

[www.ipas.org/resource/transformation-des-attitudes-face-a-lavortement-boite-a-outils-de-clarification-des-valeurs-pour-une-audience-internationale/](http://www.ipas.org/resource/transformation-des-attitudes-face-a-lavortement-boite-a-outils-de-clarification-des-valeurs-pour-une-audience-internationale/)

Une boîte à outils de l'Ipas sur les interventions de clarification des valeurs et de transformation des attitudes en matière d'avortement, à utiliser pour la formation du personnel des programmes, des conseillers techniques et des personnes travaillant dans le domaine de la santé génésique.

**3. Un manuel de plaidoyer pour les jeunes femmes sur la santé et les droits sexuels et reproductifs & la santé mentale**

<https://shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-Toolkit-Fr-1.pdf>

Cette boîte à outils, conformément à la stratégie de la YWCA Mondiale, est ancrée dans un programme visant à soutenir le plaidoyer des jeunes femmes en matière de SDG et à renforcer leur confiance en elles pour qu'elles se lèvent et s'expriment aux niveaux national, régional et mondial, et pour qu'elles prennent des mesures collectives afin de changer les récits et les politiques et exiger des services de haute qualité. Le pilier central est que les jeunes femmes conçoivent des initiatives de plaidoyer fondées sur des preuves à travers des récits inspirants, mettant en avant leurs droits et leur autonomie corporelle. La YWCA Mondiale aspire à contribuer au mouvement croissant des jeunes femmes et au corpus de connaissances sur les droits sexuels et reproductifs et la santé mentale dans le monde. Elle vise à accélérer une action collective où les jeunes femmes sont au centre en tant que moteurs du changement.

**4. How to educate about abortion; A guide for peer educators, teachers and trainers**

[www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf\\_peereducationguide\\_abortion\\_final.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf)

Un guide éducatif de l'IPPF élaboré pour les enseignants, les éducateurs et les formateurs sur l'avortement.

**5. Évaluation des programmes d'éducation complète à la sexualité: une approche centrée sur les résultats en matière d'égalité des genres et d'autonomisation**

[www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluation\\_FR.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluation_FR.pdf)

Évaluation des programmes d'éducation complète à la sexualité: une approche centrée sur les résultats en matière d'égalité des genres et d'autonomisation est une publication élaborée par le Fonds des Nations unies pour la population à la suite d'une réunion avec divers experts de l'éducation sexuelle complète (ESC). La réunion a été organisée pour évaluer les tendances continues et émergentes en matière de programmation, de recherche et d'adaptation de l'ESC à différents contextes.

**6. Aspiring LEADERS Inspiring CHANGE**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

Une compilation d'histoires de 15 jeunes femmes leaders associées à la YWCA Mondiale d'Asie, d'Afrique et d'Europe de l'Est qui sont à l'origine de changements dans leurs communautés par le biais d'initiatives autour de la santé et des droits sexuels et génésiques (SDG) et de la santé mentale.

## *Autonomisation économique*

**1. Rapports et boîtes à outils**

[hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits](http://hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits)

Collection de ressources de l'ONU Femmes contenant des études de cas et des bonnes pratiques sur l'autonomisation économique des femmes. Chaque boîte à outils est accompagnée d'un document du groupe de travail contenant des recommandations spécifiques pour le changement transformationnel.

**2. Gender-Smart Investing in MENA: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women**

[dai.com/uploads/AWEF-Gender%20Smart%20Investing%20in%20MENA-report%20final%2005%20October.pdf](http://dai.com/uploads/AWEF-Gender%20Smart%20Investing%20in%20MENA-report%20final%2005%20October.pdf)

Une note d'information élaborée pour présenter les enseignements et l'expérience de l'investissement sensible au genre en Égypte, ainsi que la proposition d'une approche.

**3. The Female Economy**

[hbr.org/2009/09/the-female-economy](https://hbr.org/2009/09/the-female-economy)

Article de Harvard Business Review sur les femmes et l'économie dans le monde d'aujourd'hui, leur contribution, leurs défis et leur succès.

**4. Egypt fintech Kashat raises \$1.75M funding in round led by Launch Africa**

[www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding](http://www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding)

Article de Tech in Africa sur Kashat, une startup fintech égyptienne qui lève des fonds en collaboration avec des investisseurs régionaux.

**5. Gender Equality Scorecard manual**

[www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual\\_071420-Final.pdf](http://www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf)

Un manuel développé par SEAF sur la promotion de l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des sexes dans les PME et la diversité et l'inclusion dans le secteur des fonds privés.

**6. A Tool to Advance Women's Economic Empowerment and Gender Equality in SMEs and Diversity and Inclusion in the Private Fund Industry**

[data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook\\_final.pdf](http://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf)

Un rapport collaboratif sur les perspectives de l'ASEAN (Association des nations de l'Asie du Sud-Est) en matière de genre, y compris le manque de données sur le genre, appelant à un plus grand investissement et à la priorisation des données pour suivre les progrès vers l'égalité des sexes et la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

**7. Asian Development Outlook (ADO) 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia**

[www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia](http://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia)

L'édition annuelle de l'Asian Development Outlook: cette publication présente une analyse des performances économiques récentes de l'Asie en développement en 2015 et de ses perspectives jusqu'en 2017, les prévisions réalisées, ainsi que la divergence entre les prévisions et les résultats réels.

**8. Gender Equality and the Sustainable Development Goals in Asia and the Pacific Baseline and pathways for transformative change by 2030**

[https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEA/Docs/Publications/2018/10/APSDG-Report\\_WEB-28Aug2018.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEA/Docs/Publications/2018/10/APSDG-Report_WEB-28Aug2018.pdf)

Rapport collaboratif de la Banque asiatique de développement et de l'ONU Femmes sur les progrès en matière d'égalité des sexes dans le cadre des ODD, les actions prioritaires pour atteindre l'égalité des sexes et une première évaluation pour l'Asie et le Pacifique de la manière dont l'Agenda 2030 doit être réalisé en abordant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

**9. Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?**

[www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms\\_737029.pdf](http://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737029.pdf)

Rapport mondial sur les salaires 2018/19 de l'OIT avec un accent sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

**10. Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement**

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms\\_700966.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_700966.pdf)

Rapport mondial de l'OIT publié en 2019 sur les femmes dans les entreprises et la gestion qui a offert de nouvelles perspectives sur l'amélioration de la performance organisationnelle au sommet grâce à la diversité des genres.

11. **Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous**  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms\\_725971.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_725971.pdf)  
 Une documentation sur la recherche, les données, l'apprentissage et les connaissances acquises dans le contexte de l'initiative du centenaire des femmes au travail par l'OIT.
12. **COVID-19 is No Excuse to Regress on Gender Equality**  
[www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf](http://www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf)  
 Briefing de la Banque asiatique de développement sur la nécessité de poursuivre le plaidoyer et les efforts en matière d'égalité entre les hommes et les femmes malgré la pandémie de COVID-19 et son impact.
13. **Gender and Social Inclusion Checklist: What Do I Need To Consider?**  
[www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf](http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf)  
 Guide de Power Africa pour soutenir l'intégration du genre et de l'inclusion sociale dans les activités techniques et autres.
14. **Signaux inquiétants sur la protection sociale au Ghana**  
[www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093](http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093)  
 Article de GhanaWeb décrivant la protection sociale et les efforts qui s'amenuisent.
15. **Maternity and paternity at work Law and practice across the world**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)  
 Rapports de l'OIT sur les législations et pratiques nationales en matière de maternité et de paternité au travail dans le monde.
16. **Perspectives économiques en Afrique 2016 THÈME SPÉCIAL: Villes durables et transformation structurelle**  
[https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Perspectives\\_economiques\\_en\\_Afrique\\_2016\\_Ebook.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Perspectives_economiques_en_Afrique_2016_Ebook.pdf)  
 Le rapport 2016 des Perspectives économiques en Afrique (PEA) sur la situation en Afrique et une prévision sur deux ans.
17. **Empowering African Women: An Agenda for Action**  
[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African\\_Gender\\_Equality\\_Index\\_2015-EN.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf)  
 L'Indice d'égalité de genre en Afrique 2015
18. **Women and Climate Change Impact and Agency in Human Rights, Security, and Economic Development**  
<https://giwps.georgetown.edu/resource/women-and-climate-change/>  
 Le rapport de l'Institut de Georgetown pour les femmes, la paix et la sécurité sur les femmes et le changement climatique évalue la nécessité d'inclure davantage les femmes aux niveaux les plus élevés de la prise de décision liée au changement climatique (fournit un lien pour télécharger le rapport).
19. **Resilience and Adaptation Initiative Overview**  
<https://www.bsr.org/files/work/bsr-ci-readi-work-plan-2017.pdf>  
 Une vue d'ensemble de l'initiative de BSR sur la résilience et l'adaptation (READI), qui est une plateforme d'entreprise permettant aux entreprises de développer des stratégies pour améliorer la résilience au risque climatique à travers la chaîne de valeur et d'améliorer la capacité à catalyser une résilience sociétale plus large (fournit un lien pour télécharger la vue d'ensemble complète et l'étendue des travaux de 2017).
20. **Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration**  
[www.bsr.org/reports/BSR\\_ICRW\\_Building\\_Effective\\_Womens\\_Economic\\_Empowerment\\_Strategies.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf)  
 Un rapport rédigé après avoir interrogé des entreprises multinationales sur l'autonomisation économique des femmes, compilant les dernières publications, pratiques et programmes. Il sert de guide aux entreprises

souhaitant élaborer des stratégies pour l'autonomisation économique des femmes en utilisant une approche holistique et intégrée.

**21. Girls Getting to Secondary School Safely: Combating Gender-based Violence in the Transportation Sector in Tanzania**

[files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf)

L'Académie pour le développement de l'éducation (AED) a mené une enquête sur les défis auxquels sont confrontées les filles scolarisées en Tanzanie sur le chemin de l'école en 2000 et a compilé ce rapport à partir de ceux auxquels elles sont confrontées dans le secteur des transports, en particulier les diverses formes de violence fondée sur le sexe.

**22. Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015**

**23. [unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf](https://unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf)**

Dépôt numérique de l'UNESCO fournissant un lien pour le rapport Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015.

### *Paix et justice*

**1. #BulletAndDove**

[www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel](http://www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel)

Une vidéo YouTube sur les témoignages de femmes intergénérationnelles vivant dans le conflit, appelant à l'action et à la compassion.

**2. #BulletAndDove**

[www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o](https://www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o)

No More Silence: Intergenerational Action towards Peace

**3. Renforcer la Justice transitionnelle par l'engagement avec les Acteurs Religieux et Confessionnels: Une boîte à outils d'évaluation**

[gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf](https://gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf)

Une boîte à outils de l'Initiative mondiale pour la justice, la vérité et la réconciliation (GIJTR) pour évaluer le rôle, la contribution ou l'absence d'organisations confessionnelles dans les processus de justice transitionnelle.

**4. Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War**

[gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf](https://gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf)

Une boîte à outils de l'Initiative mondiale pour la justice, la vérité et la réconciliation (GIJTR) pour la réintégration des femmes ayant survécu à des violences sexuelles liées à un conflit et des enfants nés de la guerre.

### *Urgence climatique*

**1. Tools for young climate activists**

[www.voicesofyouth.org/climate-toolkit](http://www.voicesofyouth.org/climate-toolkit)

Une boîte à outils de l'UNICEF sur les connaissances, les outils et les ressources pour les enfants et les jeunes afin de participer à l'action mondiale des jeunes sur le climat et de plaider pour le changement.

**2. Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action**

[www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf)

Une compilation de l'UNICEF de conseils pratiques pour les adolescent-e-s et les jeunes afin de les aider à se préparer à la défense du climat et à l'action.

**3. Climate Change Toolkit for Students and Youth**

[livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth](https://livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth)

Outil d'éducation environnementale de Live & Learn pour les étudiant-e-s et les jeunes sur le changement climatique

**4. Mental Health and Our Changing Climate: Impacts, Implications, and Guidance**

[www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf](https://www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf)

Rapport collaboratif de l'APA sur l'impact du changement climatique sur la santé mentale. Le rapport fournit des conseils aux professionnels de la santé et aux médecins, aux responsables communautaires et aux élus, ainsi qu'au public, sur la manière d'aborder la question de la santé mentale.

5. **A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit**

[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)

Une boîte à outils d'Orygen et du WEF sur le plaidoyer en faveur de la santé mentale des jeunes dans le monde

6. **Women, Gender Equality and Climate Change**

[www.un.org/womenwatch/feature/climate\\_change/downloads/Women\\_and\\_Climate\\_Change\\_Factsheet.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf)

Une fiche d'information d'ONU Femmes sur la manière dont les femmes sont affectées par ces questions et sur la manière dont elles y répondent est fournie ci-dessous, ainsi que des références aux mandats et sources d'information pertinents des Nations Unies.

7. **Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical Actions for the United Nations System**

[www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf)

Étude conjointe sur le statut de l'égalité des sexes et du leadership des femmes dans la réduction des risques de catastrophe

8. **Committee on the Elimination of Discrimination against Women General Recommendation No. 37 on Gender related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change**

9. <https://digitallibrary.un.org/record/1626306?v=pdf>

## Podcasts

1. **Save the Seagrass, Save Ourselves?**

[forwhatitsearth.podbean.com](http://forwhatitsearth.podbean.com)

Épisode du podcast For What it's Earth sur l'herbier marin au Royaume-Uni; description, vie marine et comment nous pouvons le sauver.

2. **Finding Refuge with David Miliband**

[www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en)

Épisode du podcast Outrage and Optimism sur la résolution de la crise climatique et la refonte du monde.

3. **Every Breath Matters with Dr. Arvind Kumar**

[www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en)

Épisode du podcast Outrage and Optimism sur la pollution de l'air en tant qu'épidémie publique

4. **Learning to Live with Grief and Joy with AURORA**

[www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en)

L'épisode du podcast Outrage and Optimism sur le traitement du chagrin et de la joie et l'amélioration de la santé mentale

5. **Adaptation is Survival with Emma Howard Boyd**

[www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en)

Épisode du podcast Outrage and Optimism sur l'adaptation à l'évolution rapide du climat.

6. **Les podcasts de la YWCA Mondiale (en anglais)**

[worldywcapodcast.buzzsprout.com](http://worldywcapodcast.buzzsprout.com)

Il s'agit d'une série de conversations préparées par la YWCA Mondiale sur l'état des droits des femmes, des droits humains et de la justice sociale. Cela inclut :

*Building a Movement*: Lessons from the work of activists who have kept their reach and impact ongoing from Kenya and Belarus.

*Online Advocacy*: Lessons on empowering women and girls using the Internet and social media from Kenya, Norway, and Poland.

2020 Throback: Organizing & Acting for Peace & Justice: Episode 1 from Geneva Peace Week 2020

Policy Action: Lessons from active work done on improving policies focused on the sphere of public health, gender equality and development in South Africa and Palestine.

Mobilizing a community: Lessons from campaigns about Gender-based violence, Hostility, and ownership from South Africa, South Sudan and Palestine.

2020 Throback: Organizing & Acting for Peace & Justice: Episode 2 from Geneva Peace Week 2020

## Santé mentale

### 1. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

Une boîte à outils de la YWCA Mondiale en matière de plaidoyer sur la santé sexuelle et reproductive pour les jeunes femmes

### 2. A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit

[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)

Une boîte à outils d'Orygen et du WEF sur le plaidoyer en faveur de la santé mentale des jeunes dans le monde

### 3. Types of mental health problems

[www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems](http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems)

Un article décrivant les problèmes de santé mentale par Mind UK

### 4. Integration of mental health and HIV interventions (OMS)

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240043176>

Une publication conjointe de l'ONUSIDA et de l'OMS soulignant l'importance d'intégrer la prévention, le dépistage, le traitement et les soins du VIH et les services de santé mentale pour les personnes vivant avec le VIH. Elle fournit une compilation d'outils, de meilleures pratiques, de recommandations et de lignes directrices qui facilitent l'intégration des interventions et des services pour traiter les questions interdépendantes de la santé mentale et du VIH.

### 5. 25 Ways You Can Practice Self-Care Every Single Day

[www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips](http://www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips)

Un article du magazine Women's Health sur les différentes routines pour prendre soin de soi.

### 6. Podcasts: Liste des épisodes de Feeling Good

[feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts](http://feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts)

Une liste de podcasts orientés sur l'amélioration de la santé mentale.

## Compétences d'apprentissage

### 1. Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit

<https://advocatesforyouth.org/wp-content/uploads/storage/advfy/documents/safespace.pdf>

Boîte à outils d'Advocates for Youth sur la création d'un espace sûr pour les jeunes GLBTQ (fournit un lien pour télécharger le fichier PDF)

### 2. A Conceptual Model of WOMEN AND GIRLS' EMPOWERMENT

[docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF\\_EmpowermentModel.pdf](http://docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf)

Un document de la Fondation Bill & Melinda Gates décrivant un modèle d'autonomisation des femmes et des filles et examinant les implications pratiques de l'utilisation du modèle pour informer le travail d'autonomisation des femmes et des filles.

### 3. Vidéo sur le développement des compétences en leadership

[www.careergirls.org/video/become-a-leader](http://www.careergirls.org/video/become-a-leader)

Vidéo de développement des compétences des filles de carrière (fournit des liens pour télécharger des ressources supplémentaires)

### 4. Skills4Girls: Girl-Centered Skills Development; A Learning Agenda

[www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf](http://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf)

Une publication collaborative de l'UNICEF sur les résultats d'un examen exploratoire de la mise en œuvre et de l'évaluation des initiatives de développement des compétences pour l'autonomisation des filles, avec un accent particulier sur celles qui étaient centrées sur les filles dans leur conception et leur mise en œuvre.

**5. Podcast: Empowering Women to Build Skills Needed for the New Economy**

[apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy](http://apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy)

Un épisode du podcast de l'American Public University sur les différents problèmes rencontrés par les femmes et sur la manière dont elles peuvent se prendre en charge.

**6. Podcast series: Transforming the world for girls**

[odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls](http://odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls)

Un épisode de podcast en trois parties de l'ODI sur les normes de genre, les défis associés au changement des normes de genre et les opportunités disponibles pour changer les normes de genre.

**7. Podcast: 7 podcasts to listen to for Female Empowerment**

[matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment](http://matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment)

Article de Matchstick Creative sur les podcasts axés sur l'émancipation des femmes

## VSBG

**1. Preventing Violence against Women: A Primer for African Women's Organizations**

[raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations](http://raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations)

Cet abécédaire, élaboré avec le Fonds de développement des femmes africaines, explore une approche féministe de la prévention de la violence à l'égard des femmes en Afrique, décrit les données actuelles et expose les principales controverses concernant les programmes de prévention de la violence à l'égard des femmes.

**2. Infographic: Preventing Violence Against Women During the COVID-19 Pandemic**

[raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic](http://raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic)

Il s'agit d'une série sur la prévention de la violence pendant la pandémie COVID-19. Un activisme soutenu et des programmes de prévention restent essentiels pendant la pandémie de COVID-19, tout comme la prise en compte des risques immédiats auxquels sont confrontés les femmes et les enfants en raison des confinements et autres mesures liées à la COVID-19, qui peuvent exacerber la violence, isoler les survivant·e·s et limiter l'accès aux services essentiels. Cette série propose des idées et des stratégies pratiques aux organisations militantes qui s'efforcent de prévenir la violence en ces temps difficiles.

**3. GBV Case Management and the COVID-19 Pandemic**

[www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf](http://www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf)

Note du GBViE Helpdesk UK sur la gestion des cas en tenant compte de la pandémie de COVID-19

**4. Case Management, GBVIMS/GBVIMS+ and the COVID-19 pandemic**

[www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic\\_GBVIMS\\_March\\_2020.pdf](http://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic_GBVIMS_March_2020.pdf)

Note du GBVIMS sur la gestion des cas en tenant compte de la pandémie de COVID-19

**5. COVID-19 et violence à l'égard des femmes. Ce que le secteur et le système de santé peuvent faire**

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331762/WHO-SRH-20.04-fre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Il s'agit d'une ressource de l'OMS décrivant ce que les systèmes de santé peuvent faire en réponse à la violence à l'égard des femmes et au COVID-19.

**6. Intergenerational action for gender based Violence: co-creating the future. Week without Violence 2021**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf)

[www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021](http://www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021)

Cette boîte à outils de la YWCA Mondiale fournit du contenu, des idées et des suggestions pour l'organisation et le plaidoyer pendant la semaine sans violence.

## Podcast

**1. GBVIMS, GBVIMS+, Gestion des cas et COVID-19**

[www.gbvims.com/covid-19](http://www.gbvims.com/covid-19)

Note du GBVIMS sur la prestation de services en matière de violence liée au sexe en tenant compte de la pandémie de COVID-19

**2. Not Just Hotlines and Mobile Phones: Gender-based violence service provision during COVID-19**

[www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19](http://www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19)

Note de l'UNICEF sur la prestation de services en matière de violence fondée sur le sexe en tenant compte de la pandémie de COVID-19 (fournit un lien pour télécharger le document pdf)

**3. Tools & Resources for Thematic Areas**

[gbvaor.net/thematic-areas?term\\_node\\_tid\\_depth\\_1%5B121%5D=121](http://gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121)

Outils et ressources du GBV AoR-UNFPA sur la prestation de services pour différents domaines thématiques (fournit des liens pour télécharger des outils pertinents).

**4. Disability Considerations in GBV Programming during the COVID-19 Pandemic**

[gbvaor.net/sites/default/files/2020-03/Disability%20Considerations%20in%20GBV%20programming%20during%20COVID\\_Helpdesk.pdf](http://gbvaor.net/sites/default/files/2020-03/Disability%20Considerations%20in%20GBV%20programming%20during%20COVID_Helpdesk.pdf)

Note de l'AoR GBV sur l'information et l'orientation pratique pour aider les praticiens de la violence basée sur le genre (VBG) à intégrer l'attention au handicap dans la prévention de la VBG, l'atténuation des risques et les efforts de réponse pendant la pandémie COVID-19.

**5. A Guide to Sexual and Gender-Based Violence Legal Protection in Acute Emergencies**

[reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies](http://reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies)

Guide de War Child Canada sur la protection juridique contre la violence sexuelle et sexiste dans les situations d'urgence (fournit un lien pour télécharger le guide en pdf)

**6. The Good School Toolkit**

[raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit](http://raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit)

La boîte à outils de Raising Voices pour une influence à l'échelle de l'école sur la culture opérationnelle axée sur quatre relations: enseignant-élève, pairs, élèves et enseignants-école, et parents et communauté-école gouvernance

**7. Rapid gender analysis**

[insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis](http://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis)

Rapport de Care International sur l'analyse de genre; une tentative systématique d'identifier les questions clés contribuant aux inégalités de genre (fournit des liens dans l'article pour télécharger les approches, les lignes directrices, les outils, l'apprentissage et les ressources).

**8. Directives pour l'intégration des interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire - Réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement**

<https://gbvguidelines.org/fr/>

Directives de poche sur la VBG pour l'intégration des interventions en matière de violence basée sur le genre dans l'action humanitaire (fournit des liens pour télécharger les directives dans différentes langues)

*VSBG, foi et féminisme*

**1. Men and women in partnership: Mobilizing faith communities to address gender-based violence**

[www.researchgate.net/publication/315998705\\_Men\\_and\\_women\\_in\\_partnership\\_Mobilizing\\_faith\\_communities\\_to\\_address\\_gender-based\\_violence](http://www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence)

Cet article contribue au débat sur les interventions en matière de violence basée sur le genre (VBG) qui devraient être encadrées dans les mouvements des « femmes » ou des « hommes » ou intégrer d'autres dimensions, y compris le rôle des communautés de foi et des organisations dans la prévention et la réponse à la violence sexuelle et basée sur le genre. Il affirme qu'il est nécessaire, en particulier au sein des communautés religieuses du Sud, d'explorer la notion d'approche intégrée. La domination des structures patriarcales restrictives signifie que les hommes, et en particulier les leaders religieux masculins, doivent être ciblés de manière systématique et intégrés dans les stratégies d'intervention basées sur la foi, en tant que partenaires pour résoudre le problème.

**2. Engaging Faith Actors on Gender Based Violence (GBV): Best practices from the NCA Global GBV Programme 2016-2019**

[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf)

Cette publication met en lumière les meilleures pratiques du travail des acteurs religieux sur l'injustice de genre, ses causes profondes et ses conséquences. Elle vise à inspirer les organisations et les institutions religieuses à être à l'avant-garde pour continuellement lutter contre les injustices de genre.

**3. Inter-Faith Toolkit to Combat Gender-Based Violence**

[www.humanityinaction.org/news\\_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors](http://www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors)

Cette boîte à outils invite les leaders religieux à agir pour protéger les femmes, les filles et les personnes non conformes au genre dans leurs communautés. Elle explique comment la pandémie a augmenté la violence basée sur le genre et comment les leaders religieux peuvent intervenir et soutenir les victimes et les survivant·e·s.

**4. YWCA Mondiale – Semaine de prière et de communion mondiale YMCA 2021**

[www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021](http://www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021)

Alors que la pandémie mondiale continue d'avoir un impact sur notre vie quotidienne et de présenter de nouveaux changements et défis, le thème de la Semaine mondiale de prière nous invite à réfléchir au processus de guérison et de restauration. Cette ressource vise à encourager la réflexion pendant le service aux communautés dans un esprit de pardon et d'inclusion, en garantissant la dignité de tous et en célébrant l'amour inconditionnel de Dieu.

**5. Restoring Dignity: A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women**

[www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women](http://www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women)

Ce manuel est destiné aux leaders religieux, aux communautés de foi et aux conseils interreligieux. Il propose des lignes directrices pour les programmes visant à prévenir la violence à l'égard des femmes. La première section du manuel passe en revue la nature de la violence contre les femmes; la deuxième section propose des outils d'action dans huit domaines: éducation et sensibilisation; prévention; plaidoyer; organisation d'une retraite interreligieuse; soutien et prise en charge; accès à la justice: mettre fin à l'impunité; partenariat avec les médias; et suivi et évaluation.

[IGWG Gender and Health Toolkit](#)

**6. 16 Days of Activism Toolkit**

[www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit](http://www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit)

Cette boîte à outils est destinée à inspirer une action confessionnelle et une réflexion prolongée pour mettre fin à la violence sexiste. Elle comporte 16 actions, parallèlement aux 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre. Chaque action commence par une écriture sainte ou une citation pertinente, suivie d'une fiche d'information, d'une étape d'action et d'une réflexion.

**7. Gender, Sexuality and Faith: A Toolkit**

[www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit](http://www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit)

Cette boîte à outils interactive vise à soutenir les communautés et les leaders religieux qui s'efforcent de promouvoir la justice sociale en matière de genre et de sexualité. La boîte à outils contient six modules: La sexualité et la diversité des genres; la santé et les droits sexuels et génésiques; la violence sexuelle et sexiste; les femmes, le genre et le pouvoir; la culture, la tradition et la foi; et la responsabilité et l'alliance.

**8. Restoring Dignity, A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women**

[www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032\\_1\\_RESTORING\\_DIGNITY\\_End\\_Violence\\_Against\\_Women\\_Toolkit\\_acc.pdf](http://www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY_End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf)

Cette boîte à outils offre aux leaders religieux, aux communautés de foi et aux leaders interreligieux les outils nécessaires pour mener à bien des programmes de sensibilisation, de prévention et de plaidoyer afin de mettre un terme à la violence à l'égard des femmes. Elle comporte deux sections, l'une consacrée à l'éducation et à la sensibilisation, l'autre au rétablissement de la dignité.

## 9. Religion, Development and GBV: Recommendations for a Strategic Research Agenda For the PaRD Gender Equality and Empowerment Work-stream

[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf)

L'objectif de ce rapport est de contribuer à l'identification des contributions spécifiques qu'il peut apporter pour aider à remédier au manque de connaissances et de preuves sur les intersections entre la religion, le développement et la violence basée sur le genre.

## ANNEXE 4 : MISE À JOUR DU GUIDE RISEUP!

Le parcours pour créer le nouveau guide RiseUp! pour le leadership transformationnel des jeunes femmes a réuni la YWCA Mondiale et [Torchlight Collective](#), un groupe de consultant-e-s international-e-s et multidisciplinaire qui a entrepris cette tâche importante.

Les femmes, les jeunes femmes et les filles ont été au cœur de chaque étape du processus, chacune étant interconnectée avec les autres pour co-crée cet outil. Celui-ci repose sur les preuves existantes du pouvoir du leadership transformateur des jeunes femmes pour renforcer leurs connaissances, leur confiance et les opportunités qui leur sont offertes. Il vise également à avoir un impact positif sur l'égalité des genres et la réalisation des droits des jeunes femmes au sein de leur foyer et de leur communauté.

L'équipe de consultant-e-s a commencé par examiner les différentes ressources disponibles, y compris la version précédente du guide RiseUp! Pour mieux comprendre l'approche et les principes directeurs de la YWCA en matière de leadership. Les premiers retours ont été regroupés en recommandations générales sur le contenu et la structure qui ont ensuite été renforcées et développées lors du processus de consultation.

La Méthodologie de Consultation Féministe de la [YWCA Mondiale](#) a été essentielle pour concevoir et mettre en œuvre la deuxième phase du processus (menée en février-mars 2022), sur l'importance de centrer les voix des jeunes femmes à travers la recherche participative qui les reconnaît comme co-productrices de savoir.

Grâce à une approche mixte de la collecte de données, l'équipe de consultant-e-s a approfondi l'expérience des participant-e-s en matière de formation au leadership, la signification du leadership et le rôle des jeunes femmes leaders, les obstacles à la formation au leadership des jeunes femmes et les réussites en la matière, ainsi que les commentaires sur la manière d'améliorer la formation au leadership des jeunes femmes, y compris le guide RiseUp!. Ces méthodes ont suivi les principes des espaces sûrs en matière d'accessibilité, de sécurité et de confidentialité, de leadership et de participation, d'information précise et fiable, de confiance et de communauté, d'inclusivité, d'approches holistiques, de coopération intergénérationnelle, de dignité et de respect, et de partenariat et de responsabilité pour garantir que les jeunes femmes participantes puissent partager leurs expériences, leurs opinions et leurs points de vue sans craindre de subir des préjugés politiques, économiques ou personnels.

### Liste des documents et vidéos examinés par l'équipe Torchlight :

- [Guide RiseUp! pour le leadership transformationnel des jeunes femmes](#)
- [Envisager 2035](#)
- [Objectif 2035: Théorie du changement](#)
- [World YWCA Strategic Plan: 2020-23](#)
- [L'approche de la YWCA Mondiale sur le leadership \(en anglais\)](#)
- [Supporting Young Women's Leadership in Asia and the Pacific: Research Brief](#)
- [Feminist MEL](#)
- [Espaces sûrs virtuels de la YWCA Mondiale](#)
- [Guide de formation sur les espaces sûrs](#)
- [Méthodologie de consultation féministe de la YWCA Mondiale](#)
- [Glossaire et définitions de la YWCA Mondiale](#)
- [Modèle de documents de la YWCA Mondiale sur les ODD](#)
- [Modèles de documents de la YWCA Mondiale sur la paix, les VBG, la SDSG, etc.](#)
- [Guide RiseUp! pour le leadership transformationnel des jeunes femmes \(édition de poche\)](#)
- [Renforcer le leadership des jeunes femmes en Asie et dans le Pacifique \(vidéo\)](#)

### ENQUÊTE EN LIGNE

- Langues : Anglais, espagnol, français
- 236 réponses

### SESSIONS OUVERTES / DISCUSSIONS DE GROUPE

- 3 sessions ouvertes
- 14 participant-e-s
- Les principaux groupes de la YWCA, y compris les anciens coordinateurs nationaux RiseUp!, leaders du mouvement de la YWCA et secrétaires généraux (associations mondiales et membres).

### ENTRETIENS APPROFONDIS

12 entretiens approfondis avec des participant-e-s de trois groupes de clés de la YWCA, y compris les anciens coordinateurs nationaux RiseUp!, leaders du mouvement de la YWCA et secrétaires généraux (associations mondiales et membres).

## MÉTHODES

L'analyse des résultats a montré des similitudes dans les réflexions, les idées et les retours partagés tout au long du processus de consultation. Dans l'ensemble, les participant-e-s avaient un sens commun de ce que signifie le leadership et le définissaient souvent dans le contexte du service aux autres et du travail en équipe, en aidant les autres à atteindre un objectif commun.

Les participant-e-s ont également souligné bon nombre des mêmes obstacles, en particulier les obstacles culturels pour les femmes, les jeunes femmes et les filles à suivre une formation au leadership et à entreprendre des initiatives; le biais masculin et âgiste dans le leadership; le manque de soutien de la communauté et la réticence à voir les jeunes femmes comme des leaders (ce qui peut inclure des réactions négatives à leur égard); l'accès à des programmes dédiés qui soutiennent le leadership des jeunes femmes, un langage difficile à comprendre; le manque de formation adaptée à leur contexte; et les défis logistiques.

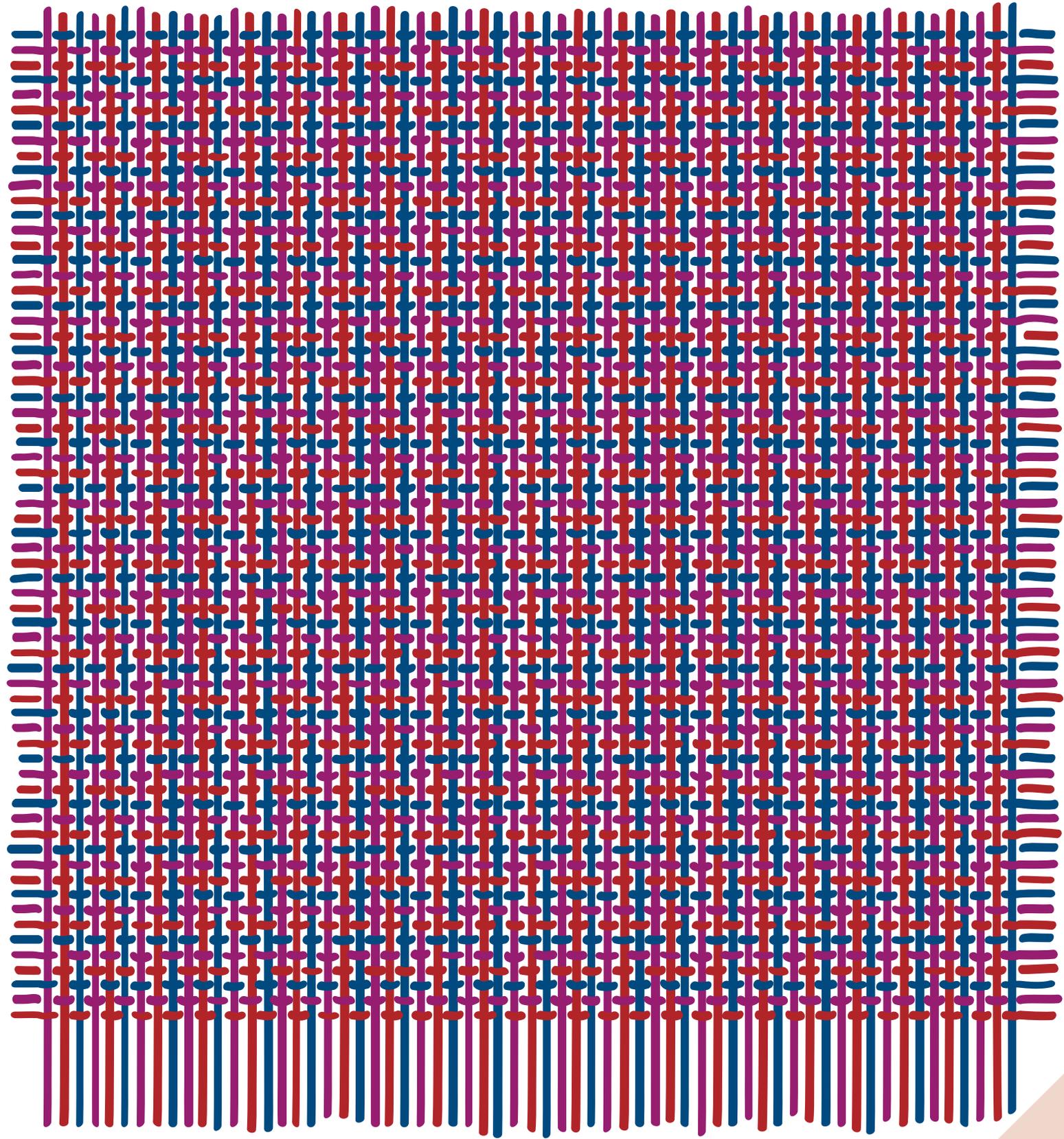
L'importance d'un-e facilitateur-riche bien formé-e a été considérée comme un aspect important pour surmonter ces défis et réussir la formation. D'autres éléments importants pour encourager le leadership des jeunes femmes sont la promotion généralisée de leurs droits; la création d'espaces sûrs; la mise en place de réseaux de pairs pour permettre aux jeunes femmes de travailler ensemble; le modèle de leadership intergénérationnel fort, et le soutien des communautés locales.

Les participant-e-s étaient intéressé-e-s à en apprendre davantage sur les principales questions de droits humains : 7 questions ont été identifiées par les jeunes femmes elles-mêmes lors du processus de consultation. Elles souhaitent également développer des compétences en création d'espaces sûrs, en gestion de projet, en établissement de partenariats et en réseautage, entre autres. Les participant-e-s ont également donné des retours similaires sur la mise en page du manuel, demandant plus de clarté, de meilleurs visuels, des couleurs plus intéressantes et une diversité d'outils (c'est-à-dire des ressources numériques et audiovisuelles).

Cette version renouvelée et améliorée du guide RiseUp! est le résultat de ce processus de co-création et de ce parcours collaboratif, qui s'appuie sur des principes et des pratiques d'inclusion, de diversité et de féminisme. De jeunes femmes du monde entier, issues du mouvement YWCA et au-delà, ont activement participé à définir le processus, à construire la méthodologie et à valider le produit final; un document vivant qui remet en question les approches dominantes du leadership et soutient le pouvoir collectif des femmes, des jeunes femmes et des filles du monde entier pour atteindre la justice, la paix, la santé, la dignité humaine, la liberté et un environnement durable pour tous les peuples.

## NOTES





WorldYWCA



**Australian  
Aid** 

[linktr.ee/WorldYWCA](https://linktr.ee/WorldYWCA)

Le guide est disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.worldywca.org/riseup](https://www.worldywca.org/riseup)