



international
alert

Mupaka Shamba Letu : Curriculum Genre

Manuel pratique de groupes de dialogues sur le genre



Peace
is within
our power

À propos d'International Alert

International Alert (Alert) est une organisation indépendante qui, depuis plus de 30 ans, travaille dans le domaine de la consolidation de la paix. Nous travaillons avec les populations directement touchées par des conflits violents afin de soutenir leurs perspectives de paix. Les interventions d'Alert sont basées essentiellement sur la recherche, le plaidoyer, le renforcement des capacités, le dialogue inclusif et la participation citoyenne. Nous cherchons également à influencer les politiques et les méthodes de travail des gouvernements, des organisations internationales comme l'ONU et des entreprises multinationales afin de réduire le risque de conflit et de renforcer les perspectives de paix. Pour plus de détails, veuillez consulter le site Web : www.international-alert.org

Le contenu du présent manuel pratique de formation relève de la responsabilité d'International Alert et ne reflète pas nécessairement les avis du gouvernement suédois.

www.international-alert.org

© International Alert 2021

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, déposée dans un système de recherche ni transmise sous toute autre forme ou moyen – électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre – sans pleine attribution.

Auteurs : Bertin Bisimwa Kabomboro et Lana Stade

Mise en page : www.NickPurserDesign.com

Image de couverture : © International Alert

Images intérieures : Page 46 © Blickwinkel/Alamy ; Page 47 © Narcissus Zihindula/International Alert, Sven Torfinn (CC BY-NC-ND 2.0), © Dennis Diatel/Shutterstock, © Jean Bizimana/Majority World CIC/Alamy, © Boaz Rottem/Alamy ; Page 48 © Wayne Hutchinson/Alamy ; Page 49 Steve Evans (CC BY-NC 2.0), Sven Torfinn (CC BY-NC-ND 2.0), © Emre Topdemir/Shutterstock ; Page 73 © International Alert ; Page 131 © International Alert ; Page 134 © PJ Collins/Alamy



international
alert

Mupaka Shamba Letu : Curriculum Genre

Manuel pratique de groupes de dialogues sur le genre

Table des matières

Remerciements	5
Introduction	8
Thématique 1. Communication égalitaire	18
Thématique 2. Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre	41
Thématique 3. Comprendre les rapports de pouvoir	70
Thématique 4. Transformation des conflits	81
Thématique 5. Leadership	100
Thématique 6. Négociation raisonnée	116
Thématique 7. Cohésion sociale et consolidation de la paix	144

Remerciements

Ce manuel est le fruit des efforts conjugués de plusieurs personnes impliquées dans le changement des dynamiques de genre et de renforcement de la cohésion sociale, la paix au sein des groupes de femmes petites commerçantes, des hommes et des populations dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi.

Nous tenons particulièrement à remercier les partenaires du projet « Mupaka Shamba Letu » opérationnels en République démocratique du Congo, au Rwanda et au Burundi, notamment GEL, SOFIBEF, LAV, ADPD, CAU, AFRABU, FVA et CEJP qui accompagnent les Groupes de dialogue des femmes petites commerçantes transfrontalières ainsi que leurs époux.

Nous restons reconnaissants aux partenaires du projet « Tushiriki Wote » qui avaient développé le premier Curriculum Genre pour les groupes de dialogue des étudiant/es dans certaines universités et institutions d'enseignement supérieur au Nord-Kivu, au Sud-Kivu et à Kinshasa en RDC. Nos remerciements restent également adressés à l'équipe d'International Alert en RDC pour les projets « Mupaka Shamba Letu », en particulier Narcisse Zihindula et Anne-Marie Kambere.

International Alert remercie par ailleurs les bailleurs de fonds stratégiques suivants pour leur soutien : le département britannique du Développement international (UKAID) ; l'Agence suédoise de développement international ; le ministère néerlandais des Affaires étrangères ; et le ministère irlandais des Affaires étrangères et du Commerce. Les opinions exprimées dans ce manuel relèvent de la seule responsabilité d'International Alert et ne reflètent en aucun cas les opinions ou politiques des bailleurs susmentionnés.

Liste d'acronymes

ADPD	Action pour le développement des populations défavorisées
AFRABU	Association des femmes rapatriées du Burundi
ASI	Adam Smith International
BA	Business Association
BCC	Banque centrale du Congo
BDF	Business Development Fund, Rwanda
BRB	Banque de la République du Burundi
CAF	Collectif des associations féminines
CAP	Comité d'Alert pour la Paix (Alert Peace Committee)
CAU	Collectif Alpha Ujuvi
CECM	Caisse coopérative d'épargne et de crédit mutuel
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (<i>Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women</i>)
CEJP	Commission épiscopale Justice et Paix
CEPGL	Communauté économique des pays des Grands Lacs
CFCIB	Chambre fédérale de commerce et d'industrie du Burundi (<i>Federal Chamber of Commerce and Industry Burundi</i>)
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe (<i>Common Market for East and Southern Africa</i>)
COOPEC	Coopérative d'épargne et de crédit
COSOPAX	Commerçantes solidaires pour la paix/Région des Grands Lacs
CRS	Catholic Relief Services
DDR	Désarmement, Démobilisation et Réintégration
DFAP	Development Food Aid Programme
DFID	UK Department for International Development
DGDA	Direction générale des Douanes et Accises
DGM	Direction générale de Migration
EAC	East African Community
FEC	Fédération des Entreprises du Congo
FMI	Fonds monétaire international
FONAMI	Fonds national de la Microfinance (RDC)
FVA	Faith Victory Association
GEL	Guichet d'Economie Locale du Sud Kivu
GERME	Gérez Mieux Votre Entreprise
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GLTFP	Great Lakes Trade Facilitation Project

IOM	International Organisation for Migration
ISSSS	Stratégie de stabilisation, RDC
M&E	Monitoring and Evaluation
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en RDC
OBR	Office burundais des Recettes
OCC	Office congolais de Contrôle
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONGI	Organisation non gouvernementale internationale
ONU	Organisation des Nations Unies
OP	Observatoire de la Parité
OSC	Organisation de la société civile
PAFE	Police de l'air, des frontières et des étrangers, Burundi
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RAFEJ	Réseau des Associations des Femmes Juristes de l'Est
RDC	République démocratique du Congo
REC	Exchange and Consultation Network for Small Cross-Border Trade Women
RMDCSSP	Rwanda Multi Donor Civil Society Support Programme
ROFEJ-GL	Réseau des Organisations des Femmes Juristes de la région des Grands Lacs
RWF	Franc rwandais
SACCO	Savings and Credit Cooperative
SGBV	Sexual and Gender Based Violence
SIDA	Swedish International Development Agency
SIYB	Start and Improve Your Business Programme
SMICO	Société de Microfinance Congolaise
SOFIBEF	Solidarité des Femmes de Fizi pour le Bien-être Familial
SSR	Security Sector Reform
SSU	Stabilization Support Unit
STR	Simplified Trade Regime
TID	Trade Information Desk
TMEA	Trademark East Africa
TOR	Terms of Reference
TOT	Training of Trainer
UE	Union européenne
USAID	United States Agency for International Development
VSLA	Village Saving and Loan Association
WCP	Women's Citizenship and Participation

Introduction

1. Le projet et son contexte

Depuis le mois de janvier 2019, International Alert, avec le financement de l'Agence suédoise de Développement International (Asdi/Sida), met en œuvre le projet « Mupaka Shamba Letu » (MSL) en République démocratique Congo et dans la région des Grands Lacs, pour une durée de quatre ans et en collaboration avec huit organisations de la société civile de la RDC, du Rwanda et du Burundi.

Le problème clé que ce projet cherche à résoudre est l'insuffisance de la cohésion sociale et de la confiance au sein des communautés frontalières entre la République démocratique du Congo (RDC), le Rwanda et le Burundi et l'exclusion des femmes commerçantes transfrontalières de différents origines du processus de prise de décision sur les questions régionales contribuant à la paix et à la sécurité qui les concernent.

Le projet vise à renforcer les capacités des femmes petites commerçantes transfrontalières dans les régions frontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi, pour qu'elles remettent collectivement en question les dynamiques liées au genre qui contribuent aux conflits au sein de leurs communautés et plus largement dans la région, et à faire usage de leur influence afin de promouvoir une plus forte cohésion sociale et une plus grande coopération régionale.

De manière spécifique, le projet veut contribuer à une société plus inclusive, à une coopération améliorée et à une paix durable dans la région des Grands Lacs d'Afrique. Le projet se concentre sur le renforcement du rôle que les femmes commerçantes résidant dans ces communautés frontalières peuvent jouer à travers le commerce, pour faciliter une plus grande compréhension entre les communautés.

Pour atteindre cet objectif, le projet exploitera une série de stratégies d'intervention : renforcement des connaissances et du dialogue ; mise en réseau et coordination ; et plaidoyer.

L'un des résultats du projet repose sur la création d'un environnement propice afin que les petites commerçantes transfrontalières renforcent et usent de leur influence au sein de leur foyer et de leur communauté, en remettant en question les normes socio-culturelles qui placent les hommes dans des positions de domination par rapport aux femmes.

Le projet Mupaka Shamba Letu soutiendra la création de 32 groupes de dialogue de femmes petites commerçantes transfrontalières, composés de 25 personnes par groupe (60 % de femmes mariées et 40 % vivant seules ou célibataires issues des différents groupes ethniques et couches sociales) dans huit villes frontalières dont Goma, Bukavu, Kamanyola et Uvira en RDC, Rubavu, Rusizi et Bugarama au Rwanda, et Gatumba au Burundi. Afin de permettre aux femmes commerçantes de bénéficier de relations plus égales au sein de leur ménage et de gagner le respect, la crédibilité de leur travail et d'avoir la possibilité d'influencer la prise de décision dans leur ménage, le projet organise 16 groupes de dialogue des époux des FPCT, composés de 30 hommes par groupe dans les huit sites frontaliers cités.

Chaque couple participant au groupe de dialogue se verra également offrir la possibilité de participer à des sessions mixtes entre femmes commerçantes et leurs époux. Le programme de dialogue mixte comprendra de 6 à 8 séances, en s'appuyant sur le programme de 6 séances conçu lors d'un précédent projet d'International Alert intitulé « *Tushiriki Wote : Consolidation de la paix à travers le renforcement économique et la participation des femmes* ».

L'un des critères importants pour la sélection des membres des groupes de dialogue des FPCT sera leur relation aux tensions et aux conflits en cours au sein de leurs communautés. Le projet s'efforcera de cibler particulièrement les femmes de différentes communautés ou groupes ethniques qui se trouvent dans des situations de tension ou de conflit, l'idée étant de faire en sorte que les groupes de dialogue fonctionnent comme un cadre permettant à ces femmes, qui n'ont pas pour habitude de se réunir, de participer à des échanges constructifs. Les groupes de FPCT et de leurs époux se réuniront environ une fois par mois. Chaque réunion durera environ deux heures. Les réunions seront animées par deux membres du groupe qui deviendront les facilitateurs/trices, accompagnés par les organisations partenaires.

Pour orienter les discussions, il est important de développer un guide destiné à faciliter un dialogue inclusif, significatif et plus productif sur les questions de genre, des relations de pouvoir, de gestion des conflits, de consolidation de la paix et de bonne gouvernance. Cet outil est basé sur l'expérience du projet précédent intitulé *Tushiriki Wote*. En effet, la mise en œuvre du projet *Tushiriki Wote* a mis en évidence l'importance de disposer d'outils d'animation et d'intervention conçus et adaptés pour transformer les attitudes et les pratiques des cibles et permettant d'avoir une compréhension commune. C'est ainsi que le projet avait conçu le manuel intitulé *Curriculum Genre, manuel pratique de formation sur le genre*, les boîtes à images sur le genre et la gouvernance ainsi que des modules pour les rencontres entre les femmes commerçantes et leurs époux. Cette expérience a été valorisée en un manuel adapté au contexte du projet Mupaka Shamba Letu.

En effet, depuis 1996, International Alert n'a cessé d'améliorer le pouvoir décisionnel et l'autonomisation économique des femmes en les intégrant totalement à la consolidation de la paix. Dans la région des Grands Lacs d'Afrique, notre programme destiné à aider les femmes à participer aux processus politiques et de paix a démarré en 1996, puis s'est étendu au Rwanda en 1997 et à l'est de la RDC en l'an 2000. Pour ce qui est de la RDC, International Alert travaille depuis 2000 à l'amélioration de la participation des femmes à la prise de décision, et ce, à tous les niveaux de la société. En association avec des organisations partenaires locales, nous avons œuvré à une plus grande implication des femmes dans les structures communautaires de consolidation de la paix, telles que les *baraza* (ces structures de paix à l'échelle du village) et les comités pour la paix, de même qu'au renforcement des capacités de médiation et de négociation des dirigeantes communautaires. Nous avons également encouragé la participation des femmes aux pourparlers de paix de Sun City en 2002 et aux élections présidentielles de 2006, les premières élections de ce type en RDC en près de 40 ans.

2. Objectifs du manuel

Ce manuel propose un programme sur le genre et la cohésion sociale adapté au contexte, spécialement destiné aux femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et à leurs époux dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. Durant les quatre dernières années, et grâce à des fonds de l'ASDI (l'agence suédoise de coopération internationale au développement) - République démocratique du Congo (RDC), International Alert (Alert) a contribué à l'amélioration de la gestion de la frontière en soutenant les associations de femmes commerçantes. À travers la formation des petites commerçantes transfrontalières et du lobbying, Alert leur a permis de bénéficier d'une véritable organisation et représentation. Il s'agissait ainsi d'adapter le programme Genre pour rendre les rencontres des groupes de dialogue plus structurées et renforcer les capacités des partenaires de mise en œuvre et de l'équipe du projet sur ce programme pour leur permettre à leur tour de former les bénéficiaires du projet.

2.1. Les objectifs spécifiques de ce manuel sont :

- Doter les chargé(e)s de projet/programme et les animateurs/trices des 8 organisations partenaires (environ 16 personnes) des principes de base et des techniques nécessaires pour la facilitation d'un groupe de dialogue
- Renforcer les capacités des organisations partenaires (à travers une formation des formateurs) pour qu'elles puissent former les responsables des groupes de dialogue de femmes petites commerçantes transfrontalières (GD-FPCT), des groupes de dialogue des époux des FPCT (Clubs d'Époux) et lors des rencontres mixtes des FPCT avec leurs époux en RDC, au Rwanda et au Burundi.
- Fournir un guide complet que tous les groupes peuvent suivre, ce qui peut permettre une courbe d'apprentissage uniforme entre tous les groupes cibles.

La décision d'élaborer un manuel de formation à l'attention des FPCT et de leurs époux a été prise à l'issue de l'évaluation du projet « Tushiriki Wote ». Les interventions d'Alert ont permis d'importantes améliorations des procédures à la frontière avec moins de harcèlement, une plus grande sécurité et une meilleure application des textes de loi, favorisant les relations et créant des espaces de dialogue pour toutes les parties prenantes.¹

À travers ce manuel, les capacités des groupes de dialogue des petites commerçantes transfrontalières ainsi que de leurs époux dans les régions frontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi seront renforcées, pour qu'elles remettent collectivement en question les dynamiques liées au genre qui contribuent aux conflits au sein de leurs communautés et plus largement dans la région, et qu'elles fassent usage de leur influence afin de promouvoir une plus grande cohésion sociale et une plus grande coopération régionale.

2.2. Public ciblé

Ce programme est destiné aux associations locales de la société civile en RDC, au Rwanda et au Burundi désireuses de changer la dynamique de genre et de contribuer à renforcer la cohésion sociale entre les populations de ces trois pays. Il est conçu non seulement pour transformer les attitudes et les pratiques des FPCT et de leurs époux, mais aussi pour améliorer leurs connaissances sur l'égalité de genre et la cohésion sociale (consolidation de la paix).

2.3. Méthodologie

La méthodologie ici employée se distingue des structures traditionnelles qui ont tendance à démarrer par des débats sur les concepts de genre pour ensuite progresser vers d'autres thématiques telles que la violence fondée sur le genre ou le leadership. Ce programme considère quant à lui ces thèmes comme faisant intégralement partie de la formation et les aborde tout au long du programme, permettant ainsi aux participants de les examiner durant des exercices pratiques.

Ce curriculum est une adaptation du programme original développé pour les étudiants universitaires, qui lui-même s'appuie en partie sur des programmes élaborés par d'autres, tels que les programmes Stepping Stones et SASA! « Raising Voices », ainsi que des approches mises au point par Alert et ses partenaires en

1. "Rapport de l'évaluation finale du projet Tushiriki Wote", Transition International, Avril 2018, p. 37

RDC. Les outils de formation qui en résultent mettent fortement l'accent sur les possibilités d'examen par les participants de leurs propres valeurs et attitudes à l'égard du genre et des relations et sur le développement de compétences qui leur permettront de communiquer leurs besoins et leurs souhaits aux autres. Ces ateliers reposent sur des approches d'apprentissage participatives, puisqu'il est prouvé que l'on apprend mieux quand on peut faire part de ses connaissances et quand on est capable de discuter de problèmes et d'en tirer ses propres conclusions.

Les observations directes de l'équipe de projet, celles des partenaires opérationnels ainsi que leurs rapports, et la mission de terrain spécialement prévue pour ce manuel ont mis en avant les principales difficultés rencontrées dans ces groupes cibles. Par conséquent, cette méthodologie s'attache à développer l'intégration et l'égalité dans les pratiques quotidiennes, notamment dans la communication avec autrui, comme des conditions préalables au débat sur les attitudes, les normes et les définitions relatives au genre. Autrement dit, les discussions sur les questions de genre seront plus productives si l'on commence par changer les pratiques de communication et d'interaction.

Le recours au travail en petits groupes qui favorise la prise de parole des participants est très prisé par ce programme. De nombreuses séances ont été spécialement conçues pour créer et utiliser « un espace sécurisé », qui permet de mener des débats plus ouverts. En outre, ce programme emploie des méthodes originales et inventives prônant l'apprentissage par la pratique et par un travail de groupe axé sur l'action. L'un des outils clés est le jeu de rôle : les participants reçoivent un scénario et des personnages à interpréter en petits groupes, avant de retrouver tous les autres pour un débriefing.

Le jeu de rôle présente de nombreux avantages pour atteindre l'objectif que le projet s'est fixé pour son groupe cible, à savoir : (1) permettre aux participants d'exprimer des sentiments refoulés, (2) permettre aux participants de compatir avec d'autres et de comprendre leurs motivations, (3) permettre aux participants de pratiquer différents types de comportements, (4) aider les participants qui ont du mal à exprimer leur pensée en insistant sur l'importance des réactions non verbales et émotionnelles.

Bien que le manuel soit conçu avant tout pour être utilisé par des FPCT et leurs époux, il peut aussi être adapté à d'autres groupes.

2.4. Mode d'emploi du manuel

Le programme proposé a pour objet de transformer l'approche au genre ; chaque activité est prévue pour s'appuyer sur ce qui a été vu précédemment. Autrement dit, les thématiques ne sont pas interchangeables puisqu'elles reposent sur une progression. Toutefois, les séances au sein d'une même thématique peuvent être inversées pour répondre à un besoin spécifique. De même, il est possible d'allouer plus de temps à certains problèmes ou thèmes, le cas échéant. Ce manuel s'adresse aux facilitateurs des séances et aux partenaires d'Alert, qui vont soutenir les facilitateurs. Toutes les séances des groupes de dialogue sont animées par deux facilitateurs qui ont été choisis au départ par leurs pairs pour remplir ce rôle.

2.5. Facilitateurs

Le choix des facilitateurs/facilitatrices a lieu une fois que la sélection de tous les membres du groupe de dialogue est terminée. Chaque groupe de dialogue désigne deux FPCT ou bien deux époux parmi elles/eux, un/e facilitateur/trice et son adjoint/e, pour faciliter les séances tout au long de l'année. Les organisations

partenaires accompagnent les facilitateurs/rices dans la préparation des séances, mais ils/elles assistent aussi à ces dernières. Les facilitateurs/trices bénéficieront de la part des organisations partenaires d'une aide adaptée à la conduite des séances. Ce manuel de formation sera mis à la disposition des groupes de dialogue au travers des organisations partenaires. Dans l'idéal, la facilitatrice et l'animatrice seront alphabétisées, même si cela n'est pas une absolue nécessité car les partenaires d'Alert travailleront en étroite collaboration avec elles.

2.6. Organisation et gestion des groupes de dialogue (GD) :

Le GD est accompagné par une animatrice de l'ONG partenaire. Si le GD le souhaite, il peut élire un comité de gestion du groupe composé de 3 à 4 personnes, mais cela n'est pas obligatoire. Il peut être composé de différents membres : facilitatrice=présidente, facilitatrice adjointe= vice-présidente, trésorière et secrétaire. Dans le GD, la facilitatrice/animatrice doit intervenir à la fois au niveau des aspects humains (relations harmonieuses, respect des individus, climat participatif) et au niveau des objectifs de travail. Il s'agit ici d'objectifs déterminés en fonction du programme « éducatif » pour transformer l'approche au genre et de la méthodologie à employer pour conduire les séances de discussion.

Les objectifs sont communs à toutes les participantes du groupe et favorisent l'acquisition d'un sentiment d'appartenance et de la motivation nécessaires à l'émergence d'un esprit de groupe. « Mupaka Shamaba Letu » va continuer avec les GD des femmes petites commerçantes transfrontalières en mettant en place de nouveaux groupes :

- Il y aura 4 groupes de dialogue de femmes commerçantes par zone d'intervention du projet : à Goma, Rubavu, Bukavu, Rusizi, Uvira, Gatumba, Kamanyola et Bugarama.
- Les facilitateurs/trices locaux/les se chargeront d'accompagner et de faciliter les rencontres une fois par mois pendant 2 heures maximum.
- Il s'agira d'étudier les possibilités d'encourager et de catalyser un processus pour mettre en réseau les nouveaux groupes de Goma, Rubavu, Bukavu, Rusizi, Uvira, Gatumba avec les GD de FPCT existant sous « Tushiriki Wote ».
- Alert appuiera techniquement les GD pendant 18 mois tout en accompagnant le processus de sevrage. Alert adoptera dès le départ une stratégie de retrait progressif pour promouvoir la durabilité des GD.

2.7. Participants et groupes

Un groupe de dialogue doit comprendre de 25 à 30 personnes. Il est important d'avoir un groupe choisi et fermé de participants, puisque l'objectif est d'établir la confiance et la familiarité ; les membres devront mener des activités de petit commerce au niveau transfrontalier entre la RDC, le Rwanda et le Burundi, ou être l'époux d'une FPCT qui participe aux activités du groupe de dialogue.

2.8. Lieux

Dans la mesure du possible, un « espace sécurisé » doit être instauré dans lequel les participants pourront exprimer leurs opinions et leurs émotions sans peur d'être ridiculisés ou critiqués. Dans l'idéal, le lieu de rencontre doit être propice à la participation et éviter au maximum toute perturbation de l'extérieur. Cependant, la mobilité des membres, les frais de transport et d'autres conséquences négatives sur la participation sont à prendre en compte. Il est essentiel que les facilitatrices insistent sur l'importance de la confidentialité des informations échangées au sein de ce groupe de dialogue, afin d'instaurer un climat de confiance.

Les séances ont généralement lieu en cercle, en veillant à utiliser tout l'espace disponible. Cela veut dire sur un plan pratique qu'il sera peut-être nécessaire d'agencer la salle en poussant les tables et en disposant les chaises en rond, ou en regroupant les tables et les chaises pour le travail en petits groupes. Cette disposition favorise la communication et l'échange tout en créant un espace pour les jeux de rôle.

2.9. Horaires

Le jour et l'heure exacts des séances peuvent être adaptés en fonction des préférences de la majorité des membres et des horaires de travail des animateurs/trices. Chaque séance dure deux heures, à raison d'une à deux fois par mois (il revient au groupe de décider au début de la fréquence des rencontres). Il est essentiel de tenir compte des questions de sécurité en veillant notamment à ce que les FPCT n'aient pas à rentrer chez elles tard.

2.10. Divers

Les séances seront structurées et conduites suivant le programme élaboré par International Alert en se basant sur *Curriculum Genre : Manuel pratique de formation sur le genre*.

Les séances ont généralement lieu en cercle, en veillant à utiliser tout l'espace disponible (en salle ou en plein air selon ce dont les participants et les partenaires auront convenu en termes d'efficacité et de durabilité). Cela veut dire, sur un plan pratique, qu'il sera peut-être nécessaire d'agencer la salle en poussant les tables et en disposant les chaises en rond, ou en regroupant les tables et les chaises pour le travail en petits groupes. Cela peut prendre cinq minutes en début de séance. Cette disposition favorise la communication et l'échange entre les FPCT/époux des FPCT tout en créant un espace pour les jeux de rôle.

Il est fort probable que la plupart des FPCT participant aux sessions ne sauront ni lire ni écrire. Les exercices éviteront donc de demander aux participants de lire ou de prendre des notes. Au lieu de cela, les facilitateurs/trices s'occuperont de cela (en prenant des notes lors des discussions pour pouvoir résumer ou en lisant les déclarations du groupe). Les boîtes à images seront utilisées à la place des textes.

Il se peut que les participants entendent parler de ces sujets (égalité de genre, leadership, etc.) pour la première fois, et l'équipe du projet sait que les participants (FPCT et leurs époux) ont peut-être d'autres priorités et des soucis urgents dans leur vie (« vivre au jour le jour », contraintes de sécurité selon certains sites par pays ou par zone transfrontalière ; situations liées à certains contextes spécifiques, décisions politiques par pays et qui peuvent influencer d'une manière ou d'une autre les programmes et méritent d'être suivies, etc.). L'information fournie lors de chaque séance vise à être optimale en termes de quantité et de qualité afin que les participants absorbent les messages clés. Les FPCT membres des GD auront la possibilité de participer aux échanges, aux AVEC, même aux formations techniques, mais aussi aux activités d'alphabétisation en cas de besoin.

Il est essentiel pour la réussite du projet que les règles fondamentales relatives à une participation ouverte et sûre soient exposées au cours des séances 1 et 2, et qu'elles soient rappelées le cas échéant. Ces séances doivent être un espace où chacun peut s'exprimer librement sans crainte de moqueries ou de conséquences sur sa vie à l'extérieur ni risque d'être jugé.

2.11. Aperçu des thématiques :

Thématique 1 – Communication égalitaire.

L'objectif de cette thématique est d'aider les FPCT et leurs époux à gagner la confiance des uns et des autres et à développer des compétences qui leur permettront de communiquer entre eux de manière plus égale. Le but est d'appuyer la confiance au niveau des ménages et au sein des communautés frontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. Cette thématique vise également à développer l'intégration et l'égalité dans les pratiques quotidiennes, notamment dans la communication avec autrui, en tant que conditions préalables au débat sur les attitudes, les normes et les définitions en matière de genre et de consolidation de la paix dans les zones frontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi. Cette thématique représentant l'un des fondements méthodologiques de l'ensemble du programme, elle doit figurer au cœur des priorités.

Thématique 2 – Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Cette thématique a pour objectif d'aider les FPCT et leurs époux à examiner en profondeur les normes et rôles de genre qui dominent au sein de leurs ménages, au sein de leurs communautés et de la société. Au fil des séances de cette thématique, les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux auront la possibilité d'examiner, d'évaluer et de remettre en question un certain nombre de stéréotypes de genre relatifs aux comportements que les hommes et les femmes devraient adopter et aux buts qu'ils sont censés atteindre dans la vie. Cette thématique s'emploie notamment à étudier la manière dont nous sommes socialement conditionnés à croire que certains comportements et attitudes sont acceptables pour les hommes (masculinités) ou pour les femmes (féminités).

Thématique 3 – Comprendre les rapports de pouvoir

Cette thématique vise à aider les FPCT et leurs époux à analyser les rapports de pouvoir dans leur environnement immédiat, notamment dans leur ménage et dans leur communauté, et à voir dans quelle mesure ils sont influencés par les dimensions de genre. Cette thématique introduit le concept de pouvoir sur lequel repose toute compréhension conceptuelle du genre. Avant d'aller plus loin dans les séances et les thématiques relatives au genre, la compréhension des relations de pouvoir dans la société permettra aux femmes petites commerçantes transfrontalières et à leurs époux d'acquérir les bases analytiques solides nécessaires à un examen critique de la dynamique de genre dans le contexte de leur travail et de leur vie quotidienne. Cette thématique prépare aussi les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux à comprendre les dynamiques de genre influencées par les rapports de pouvoir afin d'établir des liens avec les dynamiques de conflit et la cohésion sociale/la consolidation de la paix.

Thématique 4 – Comprendre les dynamiques de conflit

Cette thématique a un double objectif. Le premier est de permettre aux participants d'approfondir leur compréhension des dynamiques des conflits dans le cadre de la consolidation de la paix et de l'importance de l'égalité de genre pour une paix positive. Le second est d'aider les participants à analyser les dynamiques des conflits et de paix au moyen d'un langage simple et adapté à leurs contextes spécifiques et à devenir des acteurs capables d'influencer les processus de cohésion sociale dans les ménages et auprès des acteurs au niveau transfrontalier, local et régional.

Thématique 5 – Leadership

Cette thématique a pour objectif d'aider les membres du groupe de dialogue à mieux comprendre le concept de leadership et à développer leurs compétences en la matière. Elle est structurée de manière à faire d'abord acquérir aux FPCT et à leurs époux des compétences pratiques, avant d'aborder le leadership d'un point de vue théorique, notamment en analysant ses liens avec le genre.

Thématique 6 – Négociation raisonnée

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à approfondir leur compréhension des différentes formes de violence sexospécifique qui se manifestent au niveau interpersonnel, familial et communautaire. Cette thématique est structurée de manière à faire acquérir aux FPCT et à leurs époux des compétences pratiques de négociation. Chaque séance recourt à des exercices simples mais efficaces afin de relier la pratique à l'expérience personnelle des participants.

Thématique 7 – Cohésion sociale et consolidation de la paix

Cette thématique a pour objectif de permettre aux participants d'approfondir leur compréhension de la consolidation de la paix et de l'importance de l'égalité de genre pour une paix positive. Cette thématique offre l'opportunité aux participants de récapituler certains enseignements du programme d'apprentissage pour comprendre le fondement même du genre et de consolidation de la paix. C'est la thématique sur laquelle le curriculum se conclut.

2.12. Aperçu des séances du curriculum

Thématique 1 – Communication égalitaire

Séance 1.1 : Faire connaissance et clarifier les attentes

Séance 1.2 : Énoncer les règles fondamentales et instaurer la confiance, la confidentialité et la tolérance

Séance 1.3 : Instaurer la confiance et le respect de soi

Séance 1.4 : Écoute active

Séance 1.5 : Langage corporel

Séance 1.6 : Influencer les attitudes et les comportements

Séance 1.7 : Compréhension de la communication égalitaire (résumé)

Séance 1.8 : Communication égalitaire au sein du couple (séance mixte)

Thématique 2 – Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Séance 2.1 : Différence entre le sexe et le genre (première partie)

Séance 2.2 : Différence entre le sexe et le genre (seconde partie)

Séance 2.3 : Hommes et femmes, idéal et réalité (égalité homme-femme)

Séance 2.4 A : À la découverte des masculinités (réservé aux époux des FPCT)

Séance 2.4 B : À la découverte des féminités (réservé aux FPCT)

Séance 2.5 : Séance mixte : Égalité de genre (première partie)

Séance 2.6 : Séance mixte : Égalité de genre (seconde partie)

Thématique 3 – Comprendre les rapports de pouvoir

Séance 3.1 : La marche du pouvoir

Séance 3.2 : Les statues du pouvoir

Séance 3.3 : Séance mixte : discussion sur les rapports de pouvoir dans la société et la vie personnelle

Thématique 4 – Transformation des conflits

Séance 4.1 : Développer un langage commun et définir le conflit

Séance 4.2 : Violence visible et invisible

Séance 4.3 : Implications du conflit sur les groupes vulnérables

Séance 4.4 : Triangle du conflit (première partie)

Séance 4.5 : Triangle du conflit (seconde partie)

Thématique 5 – Leadership

Séance 5.1 : Leadership et communication – types de comportements : attaque, effacement, manipulation et affirmation de soi

Séance 5.2 : Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions

Séance 5.3 : Leadership et communication – s'entraîner à s'affirmer

Séance 5.4 : Genre et leadership en RDC/au Rwanda/au Burundi

Séance 5.5 : Séance mixte : Genre et leadership en RDC/au Rwanda/au Burundi (suite)

Thématique 6 – Négociation raisonnée

Séance 6.1 : Récapitulatif des dynamiques de conflit et présentation des principes de la négociation raisonnée

Séance 6.2 : Négociation raisonnée : Principe N°1. Séparer les personnes du problème

Séance 6.3 : Principe N° 2. Se concentrer sur les intérêts, pas sur les positions

Séance 6.4 : Principe N° 3. Créer des options pour gagner mutuellement

Séance 6.5 : Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs

Séance 6.6 : Quand la partie adverse refuse la négociation raisonnée et recourt à des moyens déloyaux

Séance 6.7 : Séance mixte : la négociation raisonnée

Thématique 7 – Cohésion sociale et consolidation de la paix

Séance 7.1 : Construire une vision partagée de la cohésion sociale

Séance 7.2 : Analyser ensemble la cohésion sociale

Séance 7.3 : Séance mixte : Analyser ensemble la cohésion sociale

Séance 7.4 : Agir ensemble pour la cohésion sociale

Séance 7.5 : Séance mixte : Agir ensemble pour la cohésion sociale

Thématique 1.

Communication égalitaire

Introduction :

L'objectif de cette thématique est d'aider les FPCT et leurs époux à gagner la confiance des uns et des autres et à développer des compétences qui leur permettront de communiquer entre eux de manière plus égale. Le but est d'appuyer la confiance au niveau des ménages et au sein des communautés frontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. Les séances de cette thématique aideront à développer des compétences qui permettront aux FPCT et à leurs époux de communiquer de manière plus égale et à renforcer la cohésion sociale et l'inclusion des FPCT issues de différents contextes ethniques, religieux et socio-économiques afin de remettre en question les déséquilibres de pouvoir au sein des foyers et des communautés.

Cette thématique vise également à développer l'intégration et l'égalité dans les pratiques quotidiennes, notamment dans la communication avec autrui, en tant que conditions préalables au débat sur les attitudes, les normes et les définitions en matière de genre et de consolidation de la paix dans les zones frontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi. L'idée est ici de privilégier la pratique de l'égalité de genre avant même de plonger dans des débats théoriques.

Cette thématique représentant l'un des fondements méthodologiques de l'ensemble du programme, elle doit figurer au cœur des priorités. Il est donc recommandé de s'y attarder jusqu'à ce que les concepts de communication égalitaire, de confiance, de tolérance et de relations soient bien compris et maîtrisés, plutôt que de les survoler. La communication égalitaire se définit comme « une interaction respectueuse avec les personnes de son entourage, en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». Les autres terminologies seront définies au cours des séances.

Il est essentiel de consacrer le temps nécessaire à ce que tous les participants se sentent en sécurité et à l'aise les uns avec les autres. C'est pourquoi cette thématique repose sur des exercices interactifs qui permettent aux FPCT et à leurs époux d'instaurer un climat de confiance, de confidentialité, de tolérance, de respect de soi et de respect mutuel, tout en acquérant des compétences en matière de communication. Comme pour les autres thématiques du programme, les séances peuvent être adaptées selon les besoins des groupes de dialogue.

Résumé des séances et des objectifs

Séances	Objectifs
Séance 1.1 : Faire connaissance et clarifier les attentes	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les facilitateurs, apprendre les noms des FPCT et de leurs époux et, pour l'ensemble des participants, faire connaissance. • Clarifier les attentes des participants et leur donner l'occasion d'exprimer leurs sentiments sur le groupe de dialogue. Cela permet aux facilitateurs non seulement de voir si les participants comprennent certaines thématiques et de connaître leur intérêt à l'égard de ces dernières, mais aussi de clarifier tout malentendu quant à l'objectif du groupe de dialogue.
Séance 1.2 : Énoncer les règles fondamentales et instaurer la confiance, la confidentialité et la tolérance	<ul style="list-style-type: none"> • Pour le groupe de dialogue, convenir d'un ensemble de règles à suivre tout au long de l'année. • Comprendre ce que l'on entend par « confiance » et « confidentialité ». Sensibiliser les participants aux valeurs que sont la confiance, la confidentialité et la tolérance (en se gardant bien de tout jugement moralisateur). Réfléchir à la manière dont nous pouvons nous protéger et protéger les autres lorsque nous discutons de questions personnelles durant l'atelier et dans la vie.
Séance 1.3 : Instaurer la confiance et le respect de soi	<ul style="list-style-type: none"> • Établir le respect de soi ainsi que la confiance et la confidentialité en aidant les participants à comprendre qu'ils sont tous uniques et que tous ont des aspects de leur vie qui comptent pour eux. Certains de ces aspects les rendent heureux et il est important qu'ils s'en souviennent s'ils veulent améliorer leurs relations.
Séance 1.4 : Écoute active	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les participants à prendre conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle. • Les aider à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale capable de promouvoir la cohésion sociale et la coopération et l'intégration sous-régionales, et que le fait de pratiquer véritablement l'égalité de genre et de construire la paix nécessite des compétences de communication positive (individuellement et collectivement).
Séance 1.5 : Langage corporel	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les participants à mieux comprendre le rôle du langage corporel dans les relations avec autrui et son importance dans les interactions quotidiennes avec leur entourage. La pratique de l'égalité de genre nécessite aussi un langage corporel positif.
Séance 1.6 : Influencer les attitudes et les comportements	<ul style="list-style-type: none"> • Montrer de quelle manière les personnes autour de nous influencent notre façon d'agir en tant qu'hommes (époux des FPCT) ou femmes (FPCT). • À la fin de cet exercice, les participants devraient comprendre les attentes spécifiques que les personnes de notre entourage, notamment les membres de notre famille, nos voisins et amis, et les agents des services transfrontaliers, ont à notre égard. Noter toutefois qu'il est important de prendre des décisions personnelles et collectives en étant sûr d'elles, car elles vont influencer sur notre vie.
Séance 1.7 : Compréhension de la communication égalitaire (résumé)	<ul style="list-style-type: none"> • Résumer les principaux enseignements de la thématique 1 et vérifier que tous les participants maîtrisent les principaux concepts.

Séance 1.8 :

Communication égalitaire au sein du couple (séance mixte)

- Réunir les FPCT et leurs époux pour les aider à mieux comprendre comment entretenir des relations égalitaires, notamment des relations intimes saines au sein du foyer et même au travail. Avant d'approfondir ce sujet, il est utile de parler des relations en général (comment on parle avec la femme/ l'époux), comment on s'appelle, etc.
- Les participants se familiariseront davantage et de manière plus concrète avec la notion de consentement, et apprendront à détecter les types de violence possibles dans les relations intimes. Cette séance permettra aux couples de faire part de leurs expériences à travers des témoignages de vie personnelle ou par des couples volontaires.

Il est recommandé d'organiser cette séance autour d'un déjeuner auquel chaque couple contribuera. Le groupe de dialogue des FPCT et/ou de leurs époux pourra également l'organiser comme il l'entendra. Les modalités seront convenues lors de la séance 1.7.

Cette dernière séance marquera la clôture des séances de la thématique 1 : communication égalitaire.

Séance 1.1 : Faire connaissance et clarifier les attentes

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Pour les facilitateurs/trices, apprendre les noms des FPCT/de leurs époux, et pour l'ensemble des participants, faire connaissance.
 - Clarifier les attentes des participants et leur donner l'occasion d'exprimer leurs sentiments sur le groupe de dialogue. Cela permet aux facilitateurs non seulement de voir si les participants comprennent certaines thématiques et de connaître leur intérêt à l'égard de ces dernières, mais aussi de clarifier tout malentendu quant à l'objectif du groupe de dialogue.

1. Se présenter

60 minutes

Objectifs : Pour les facilitateurs/trices, apprendre les noms des participants, et leur souhaiter la bienvenue au sein du groupe de dialogue. Pour l'ensemble des participants, faire connaissance avec les autres, se familiariser avec les autres membres du groupe de dialogue.

Matériel : Un petit ballon ; un bol de bonbons.

Déroulement :

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants forment un grand cercle et que tous les participants puissent se mettre debout.
- Mettez-vous au même niveau qu'eux autour du cercle. Cet exercice peut se faire en position assise, mais est plus amusant et actif si les participants se tiennent debout en cercle. Chaque participant se déplace au sein du cercle en se présentant.
- Présentez-vous, remerciez tous les participants d'être venus, et expliquez que s'ils veulent participer au groupe de dialogue, ils doivent s'engager à assister à chaque séance. Chaque réunion abordera de nouvelles thématiques en s'appuyant sur ce qui a été vu précédemment. Il serait donc très difficile pour le groupe d'avoir des membres régulièrement absents.
- Expliquez-leur qu'il est important d'apprendre le nom de chacun puisque vous allez travailler ensemble pendant plusieurs séances et vous rencontrer lors de plusieurs autres activités transfrontalières. Pour les mêmes raisons, il est essentiel de faire plus ample connaissance.
- Expliquez que la présentation pourra se dérouler sous la forme d'un jeu auquel participera chaque membre du groupe de dialogue.
- Expliquez que vous allez utiliser un petit ballon. Chaque personne qui reçoit ce ballon doit entrer au milieu du cercle et se présenter en quelques minutes, avant de passer le ballon à une autre personne qui se trouve autour du cercle.
- Demandez à chaque participant de penser à ce qu'il aime faire et de donner des informations essentielles (par exemple son nom, l'endroit où il vit, son domaine d'activités dans le petit commerce transfrontalier, le marché transfrontalier qu'il fréquente, le poste transfrontalier qu'il utilise souvent, nombre d'enfants (filles et garçons), nombre de frères et sœurs, ses centres d'intérêts et loisirs, etc.).
- Commencez par vous présenter vous-même (en tant que facilitateur ou facilitatrice) au milieu du cercle, puis passez le ballon à un participant, qui devra alors entrer au milieu du cercle pour se présenter. Chaque participant attrape le ballon, passe au milieu du cercle et se présente au reste du groupe de la même manière.
- Poursuivez le jeu jusqu'à ce que chaque participant ait pris la parole. Veillez à ce que même les retardataires fassent le même exercice.
- Prévoyez un sachet de bonbons pour encourager les personnes qui mobilisent et stimulent les autres membres du groupe de dialogue à s'exprimer.

2. Attentes

50 minutes

Objectifs : Donner l'occasion à chacun d'exprimer son ressenti à l'égard du groupe de dialogue. Cela permet de faire le point sur leur compréhension des explications, de voir les thématiques qui les intéressent le plus, et de clarifier tout malentendu sur l'objectif du groupe de dialogue.

Matériel : Cahier pour prendre des notes (facilitateurs et facilitatrices).

Déroulement :

- Expliquez au groupe qu'il est toujours utile que les facilitateurs sachent ce que le groupe pense et qu'il serait bien d'en garder une trace afin de constater à la fin le chemin parcouru.
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- En tournant dans le sens des aiguilles d'une montre, demandez aux participants d'exprimer à tour de rôle plusieurs choses qu'ils souhaitent tirer, apprendre, gagner ou obtenir du groupe de dialogue et un point qu'ils ne veulent pas. Encouragez-les à dire : « Je voudrais... », puis « Je ne veux pas... ».
- Ne faites aucun commentaire sur leurs souhaits et leurs inquiétudes à mesure que la parole tourne ; contentez-vous de les noter au tableau.
- Une fois les souhaits et les craintes de chacun exprimés, vous pouvez faire certaines remarques. S'il s'avère que certains souhaits dépassent la portée de la séance, il est important de le clarifier tout de suite. Essayez également d'apaiser les craintes des participants. Il est important de discuter à fond des attentes des participants pour assurer le bon déroulement et la réussite des séances suivantes. Si des débats venaient à éclater, veillez à faciliter les échanges et à clarifier tout malentendu.
- L'objectif du groupe de dialogue est de mieux comprendre nos droits et nos responsabilités en tant que citoyens et citoyennes de la RDC, du Rwanda et du Burundi, et en tant que FPCT et époux de FPCT respectueux des gens et des lois de nos pays respectifs en apprenant à communiquer efficacement, à discuter de thèmes relevant d'un environnement économique favorable au petit commerce transfrontalier et de questions régionales liées à la paix, à la sécurité, à l'économie et à la vie sociale justes et équitables au sein de la société, ce qui passe par l'apprentissage du leadership et de la participation à la vie politique et citoyenne, et par la participation aux processus de cohésion sociale, paix, genre et autonomisation des femmes, égalité de genre et justice sociale.
- Demandez à chacun de bien garder en tête ses souhaits et ses craintes tout au long des séances afin qu'il puisse faire le point en fin de programme.
- Prenez en photo les notes au tableau ou gardez les feuilles avec vous pour évaluer si vous parviendrez ou non à répondre aux attentes, et pour réfléchir à un moyen de dissiper les éventuels malentendus.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.
- Pour le groupe de dialogue, convenir d'un ensemble de règles à suivre tout au long de l'année.

Séance 1.2 : Énoncer les règles fondamentales et instaurer la confiance, la confidentialité et la tolérance

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Comprendre ce que l'on entend par « confiance » et « confidentialité ».
 - Sensibiliser les participants aux valeurs que sont la confiance, la confidentialité et la tolérance (en se gardant bien de tout jugement moralisateur).
 - Réfléchir à la manière dont nous pouvons nous protéger et protéger les autres lorsque nous discutons de questions personnelles durant l'atelier et dans la vie.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs/trices, formiez un grand cercle.
- Accueillez les participants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents. Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté (notamment en termes d'attentes).
- Clarifiez à nouveau l'objectif de ces séances de dialogue et corrigez le cas échéant les attentes erronées.
- Annoncez qu'au cours de cette séance, vous discuterez du cadre et du fonctionnement de ce groupe de dialogue en mettant en place ses règles fondamentales d'interaction et en abordant les notions de confiance, de confidentialité et de tolérance.

2. Énoncer les règles fondamentales et instaurer la confiance, la confidentialité et la tolérance

30 minutes **10 minutes** pour l'activité en groupes
20 minutes pour le compte rendu

Objectif : S'accorder sur un ensemble de règles à suivre au sein du groupe de dialogue tout au long de l'année.

Matériel : Facultatif

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu'il est important d'avoir un comportement respectueux envers les autres tout au long des séances du groupe de dialogue. Par conséquent, il est essentiel de s'accorder sur des règles fondamentales.
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Répartissez le cercle en deux groupes et demandez à chaque groupe de réfléchir aux règles de base et de les noter sur un tableau. Une alternative consiste à en discuter en plénière (autrement dit en grand groupe), les facilitateurs se chargeant alors de prendre des notes à la fin, lors de la mise en commun.
- Encouragez les participants qui suggèrent une règle à l'expliquer dans le détail aux autres membres du groupe.
- Demandez à chaque groupe de désigner un représentant chargé de présenter ses règles lors de la phase de mise en commun. Sur un troisième feuillet, notez les propositions des deux groupes en laissant de côté les redites.
- **Remarque** : au cours de l'activité en groupe, observez les participants et remarquez ceux qui s'expriment avec aisance ainsi que les timides qui auront besoin d'encouragement lors des séances à venir.
- Après la mise en commun, s'il reste des oublis évidents, suggérez-leur des thèmes à inclure tels que la ponctualité, le respect des opinions des autres, la politesse, la tolérance (et l'absence de tout jugement moralisateur), la possibilité

- pour chacun de donner son avis, la non-domination des débats, etc.
- Après avoir noté au tableau toutes les règles suggérées par les deux groupes, revenez sur chacune et discutez-en en détail.
- Encouragez les participants à essayer de respecter ces règles et demandez-leur de rappeler à l'ordre quiconque (y compris vous) y dérogerait.
- Demandez à deux membres du groupe de se charger de veiller au respect des règles fondamentales tout au long du groupe de dialogue (pour cela, il leur est recommandé de prendre en note le contenu du tableau).

3. Confiance, confidentialité et tolérance

70 minutes 20 minutes pour l'activité en petits groupes
50 minutes pour le compte rendu

Objectifs :

- Comprendre ce que l'on entend par « confiance », « confidentialité » et « tolérance ».
- Sensibiliser les participants aux valeurs que sont la confiance, la confidentialité et la tolérance (en se gardant bien de tout jugement moralisateur).
- Réfléchir à la manière dont on peut se protéger et protéger les autres lorsque l'on discute de questions personnelles durant ces séances et dans nos relations et activités au quotidien.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres (facultatifs).

Déroulement :

- Répartissez les participants en groupes de 6 à 10 personnes.
- Demandez-leur de trouver des questions et des exemples spécifiques en lien avec le genre dans leurs foyers, et dans leurs activités de petit commerce transfrontalier en République démocratique du Congo, au Rwanda et au Burundi, dont ils ont entendu parler ou qu'ils ont vécus (ex. : conflits ethniques ou tribaux, harcèlement, fiançailles et mariage, utilisation des revenus ménagers, prise de décision au foyer/dans le ménage, etc.).
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Une fois que vous avez recueilli quelques exemples, demandez aux participants d'en discuter au sein de leur groupe en répondant aux deux questions suivantes :
 - À qui parleriez-vous de ce problème ?
 - Pour quelle raison choisiriez-vous d'en parler à cette personne plutôt qu'à une autre ?
- Au bout de 20 minutes de travail en petits groupes, rassemblez tous les participants en cercle et demandez à un représentant de chaque groupe de résumer les discussions.
- Débattez sur les différentes réponses et mettez en avant les points communs.
- Expliquez que la confiance, la confidentialité et la tolérance (en vous abstenant de tout jugement moralisateur) sont cruciales.
 - Dans la mesure du possible, citez des proverbes locaux mettant en lumière ces problématiques. Par exemple ici, dans la région, les gens disent en kiswahili : « UKIENDA KWA KINYOZI HAUZOWEYE, ATAKUNYOLA KIPARA », ce qui veut dire : « Si tu vas chez un coiffeur que tu ne connais pas, il risque de mal te coiffer ! »
- Cet exercice permet de montrer que les gens se tournent vers des personnes différentes selon le problème.
- Demandez au groupe :
 - Pourquoi, en cas de problème, évitons-nous de faire appel à certaines personnes au profit d'autres ? Auprès de qui les femmes petites commerçantes ou les époux des femmes petites commerçantes vont-elles trouver conseil ?
 - Quels risques courons-nous en confiant des histoires personnelles ?
 - Comment travailler au sein de ce groupe pour bénéficier au mieux des avantages tout en limitant les risques ?

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- D'ici la prochaine séance, demandez aux participants de réfléchir à la question suivante : votre comportement inspire-t-il **la confiance, la tolérance, la confidentialité** chez les autres ?
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de la confiance :

La ferme conviction de la fiabilité, de la vérité ou de la capacité d'une personne. Avoir confiance en quelqu'un signifie pouvoir fermement se fier au caractère, aux compétences ou à la force de cette personne. Faire confiance à quelqu'un signifie placer son assurance en lui.

Définition de la confidentialité :

Promesse ou accord informel consistant à garder certaines informations entre des parties spécifiques et à ne pas les partager avec un tiers. Cette action se caractérise généralement par l'intimité et par la confiance que quelqu'un place en nous ou que l'on place en quelqu'un. La révélation de ces informations pourrait nuire aux personnes en question.

Définition de la tolérance :

Attitude de quelqu'un qui admet chez les autres des manières de penser et de vivre qui sont différentes des siennes.

Pourquoi, en cas de problème, évitons-nous de faire appel à certaines personnes au profit d'autres ?

Même si nous avons tous des problèmes, peut-être n'en avons-nous encore parlé à personne. Expliquez combien il est enrichissant de partager son vécu avec d'autres. Cela peut nous aider à mieux comprendre notre vie, à résoudre des problèmes, à nous sentir mieux et plus forts grâce aux autres.

Quels risques courons-nous en confiant des histoires personnelles ?

Nous ne pouvons jamais être certains que ce qui se dira au sein de ce groupe ne sera pas divulgué. Si le secret d'un des participants venait à sortir du groupe de dialogue, le participant dont le secret a été divulgué risquerait d'être en colère ou blessé. En outre, cela pourrait créer des problèmes pour les personnes impliquées dans ce secret avec leurs amis ou d'autres personnes.

Comment travailler au sein de ce groupe pour bénéficier au mieux des avantages tout en limitant les risques ?

Nous avons abordé la confiance, la confidentialité, la tolérance, ce qui nous permet désormais de mieux comprendre les avantages de ce partage. Pour autant, il se peut que certains aient toujours du mal à partager leurs histoires ou leurs sentiments. Nous devons prendre soin les uns des autres et ne pas raconter ces histoires personnelles en dehors du groupe de dialogue. Il est impératif de discuter des problèmes avec bienveillance sans juger les autres ou se moquer d'eux.

Séance 1.3 : Instaurer la confiance et le respect de soi

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Établir le respect de soi ainsi que la confiance et la confidentialité en aidant les participants à comprendre qu'ils sont tous uniques et que tous ont des aspects de leur vie qui comptent pour eux. Certains de ces aspects les rendent heureux et il est important qu'ils s'en souviennent s'ils veulent améliorer leurs relations.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les participants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été vu (règles fondamentales d'interaction, confiance et confidentialité au sein du groupe de dialogue).
- Expliquez qu'à l'issue de cette séance, les participants en sauront plus sur la manière dont nous sommes différents mais similaires. Nous avons beau venir de lieux ou d'horizons différents, nous avons des sentiments communs.

2. Nos similitudes

100 minutes

Objectif : Établir le respect de soi ainsi que la confiance et l'assurance en aidant les participants à comprendre qu'ils sont tous uniques et que tous attachent une importance particulière à certains aspects de leur vie qui les rendent heureux. Par conséquent, il est important qu'ils s'en souviennent s'ils veulent améliorer leurs relations avec les autres.

Matériel : Trois morceaux de papier par personne et des stylos (facultatif, si les facilitateurs/trices préfèrent une discussion en petits groupes).

Modalités : Exercice individuel suivi d'une discussion en groupe.

Déroulement :

- Distribuez trois morceaux de papier à chaque participant et veillez à ce que chacun ait un stylo.
- Demandez à chaque participant de travailler seul d'abord et de noter ou de dessiner cinq choses qu'il aime chez lui **sur le premier papier** duplicateur (A4) (à propos de sa personnalité ou de son comportement).
- Précisez que cela peut concerner une réussite ou des accomplissements, son apparence physique ou tout ce qui peut lui venir à l'esprit.
- Évitez toutefois de donner des exemples, car il est important que les participants aient leurs propres idées sur eux-mêmes et qu'ils se voient sous un angle positif.
- Soulignez qu'il ne doit pas s'agir d'une liste de ce qu'ils aiment en général, mais bien de ce qu'ils aiment *chez eux*.
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Une fois la liste (ou le dessin) terminé(e), demandez aux participants de partager leurs résultats.
- Demandez aux autres : *Avez-vous noté ou dessiné les mêmes choses ? Avez-vous des choses différentes ?*
- **Sur le deuxième bout de papier**, demandez aux participants d'énumérer ou dessiner cinq choses qui sont importantes à leurs yeux. Précisez que cela peut être des personnes, des relations, des valeurs, la manière dont ils sont traités ou des objets. Là encore, évitez de faire trop de suggestions.
- Une fois la deuxième liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : *Avez-vous noté ou dessiné les mêmes choses ? Avez-vous des choses différentes ?*
- **Sur le troisième bout de papier**, demandez aux participants d'énumérer ou dessiner cinq choses qui les rendent

heureux ou qui contribuent à leur bien-être. À nouveau, précisez qu'il peut s'agir de personnes, de relations, de valeurs, de la manière dont ils sont traités ou d'objets. Là encore, évitez de faire trop de suggestions.

- Une fois la troisième liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats.
- Demandez aux autres :
 - Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ou dessiné les mêmes choses ?
 - Avez-vous des choses différentes ?
 - Dites combien il est important de réfléchir aux choses et aux personnes qui comptent pour nous, et à ce qui nous rend heureux, car très souvent nous acceptons des situations qui nous rendent malheureux.
- Expliquez que, dans ce groupe de dialogue, nous explorerons des méthodes et acquerrons des compétences de communication nous permettant de transformer les situations qui nous rendent malheureux en des situations qui nous rendent heureux.
- Notre quête du bonheur et de relations plus satisfaisantes avec notre entourage doit commencer par une prise de conscience du fait que nous sommes tous des êtres spéciaux et uniques et par l'identification de ce qui nous rend heureux. C'est ainsi que nous pourrions déterminer le chemin à suivre pour une vie plus heureuse.
- Suggérez aux participants d'emporter leurs morceaux de papier (avec leurs dessins ou listes d'idées) chez eux et de les consulter régulièrement afin de ne pas oublier ce qui fait d'eux des êtres uniques et ce qui les rend heureux dans la vie.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

L'objectif de cet exercice est de rehausser l'estime personnelle des participants, ainsi que la confiance et la confidentialité, la tolérance envers les uns et les autres.

Définition de l'estime de soi : Le sentiment d'avoir du respect pour sa personne et ses aptitudes, dont la confiance en soi et la satisfaction personnelle.

Définition de la confiance : La ferme conviction de la fiabilité, de la vérité ou de la capacité d'une personne. Avoir confiance en quelqu'un signifie pouvoir fermement se fier au caractère, aux compétences ou à la force de cette personne. Faire confiance à quelqu'un signifie placer son assurance en lui.

Définition de la confidentialité : Promesse ou accord informel consistant à garder certaines informations entre des parties spécifiques et à ne pas les partager avec un tiers. Cette action se caractérise généralement par l'intimité et par la confiance que quelqu'un place en nous ou que l'on place en quelqu'un. La révélation de ces informations pourrait nuire aux personnes en question.

Cinq choses qu'ils aiment chez eux : fait référence à leur personnalité et à leur manière de se comporter, de penser et d'être en général. Précisez qu'il ne doit pas s'agir de choses « matérielles », mais de points du type : « J'aime mon sens de l'humour », « J'aime le fait que je suis une personne attentionnée » ou « J'aime ma coiffure ».

La majorité des participants auront des réponses différentes à cette question. Profitez-en pour montrer que nous sommes tous différents et dotés de qualités diverses et que nous devons respecter et apprécier notre diversité. Précisez qu'ils doivent citer des choses qu'ils aiment chez eux, sans avoir de scrupules à en faire part, même s'il n'est pas évident de faire son propre éloge.

Séance 1.4 : Écoute active

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Aider les participants à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale capable de promouvoir la cohésion sociale et la coopération et l'intégration sous-régionales, et que le fait de pratiquer véritablement l'égalité de genre et de construire la paix nécessite des compétences de communication positive (individuellement et collectivement).
 - Aider les participants à prendre conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle.

1. Introduction

20 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les participants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à rappeler les règles fondamentales d'interaction.
- Invitez les participants à se demander si leur attitude est susceptible d'inspirer ou non la confiance chez les autres puis à en discuter ensemble (consacrez 10 minutes à cette activité).
- Expliquez que cette séance sera consacrée à la pratique de l'écoute active, qui constitue un aspect clé de la communication égalitaire.

2. Nos similitudes et nos différences

80 minutes 15 minutes minutes pour l'exercice par deux
65 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Aider les participants à prendre conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle. Les aider à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale et que pratiquer véritablement l'égalité de genre nécessite des compétences de communication positive.

Matériel : Aucun

Déroulement :

- Expliquez au groupe qu'apprendre à s'écouter attentivement les uns les autres est très important pour prévenir et résoudre les conflits et augmenter les chances de paix dans l'environnement immédiat. Cet exercice porte sur les compétences nécessaires à une bonne écoute.
- Demandez aux participants de se mettre par deux ; l'un parle, c'est le « locuteur » ; l'autre écoute, c'est « l'auditeur ».
- Demandez aux locuteurs de réfléchir à un événement de leur vie qu'ils aimeraient décrire puis invitez-les à quitter la pièce.
- Une fois les locuteurs sortis, dites aux auditeurs de commencer par écouter leur interlocuteur attentivement durant les premières minutes, puis d'arrêter de le faire à votre signal (cela peut être un claquement de mains ou un autre signe).
- Tandis que le locuteur poursuit son récit, l'auditeur doit complètement arrêter de l'écouter. Il peut par exemple bâiller, regarder ailleurs, se retourner, se mettre à discuter avec quelqu'un, l'essentiel étant qu'il n'écoute plus, même si le locuteur face à lui poursuit son récit (la personne qui parle ne sait pas ce qu'il se passe et doit successivement faire face à une écoute active et non active).
- Assurez-vous que les consignes sont bien comprises par les auditeurs, puis faites entrer les locuteurs et commencez l'activité.
- Au bout de 2-3 minutes, donnez le signal pour que les auditeurs arrêtent d'écouter.
- Demandez aux locuteurs : *Qu'avez-vous ressenti en racontant votre histoire ? L'expérience était-elle différente selon que votre auditeur était attentif ou dissipé ?*
- Demandez aux auditeurs : *Qu'avez-vous ressenti en tant qu'auditeurs attentifs et dissipés ?*

- Demandez à tout le groupe :
 - Quelles sont les caractéristiques d'une mauvaise écoute ?
 - Pouvez-vous donner des exemples dans votre vie où vous ou quelqu'un d'autre avez été un auditeur attentif ou dissipé ?
 - Quelles en ont été les conséquences ?
 - Pourquoi l'écoute est-elle importante ?
 - À votre avis, quel est le lien entre une écoute attentive et l'égalité de genre ?
 - Quelles sont les caractéristiques d'une écoute active ?
- Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande majorité des participants puisse s'exprimer.
- Demandez aux participants de citer des façons de communiquer autres que par le langage. Lorsque quelqu'un suggère le « langage corporel », expliquez qu'avoir conscience de son langage corporel permet souvent de le modifier afin de pouvoir communiquer une autre humeur à notre entourage. Ce sera justement la thématique à venir.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la séance à venir sera également très interactive.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Qu'il s'agisse des avis, des critiques fortes, des besoins ou des retours d'information des partenaires et groupes de dialogue, l'écoute s'effectue sur trois registres :

- **le registre factuel** : les événements, les chiffres tels qu'ils sont perçus ;
- **le registre conceptuel** : les opinions, les arguments, les raisonnements ;
- **le registre émotionnel** : les sentiments, les enjeux, les intentions.

Recueillir des informations nécessite de prendre en compte les filtres personnels qui existent chez l'interlocuteur, par exemple une perception des faits sélective, une généralisation s'appuyant sur une expérience antérieure, un raisonnement fondé sur une hypothèse non pertinente dans le cadre de l'activité ou le dialogue, un sentiment de menace qui pousse à occulter certaines informations.

Définition de l'écoute active : L'écoute active signifie d'être capable de comprendre une idée ou pensée exprimée par un interlocuteur, tout en prenant en compte ce que voit, pense ou ressent cette personne.

Comment pratiquer l'écoute active : Être en empathie et soigneusement distinguer ce qu'exprime notre interlocuteur de ce que nous ressentons nous-mêmes en l'écoutant – de la sympathie, de l'antipathie ? – sans toutefois chercher à effacer nos sentiments.

Ne pas penser à simultanément interpréter, évaluer, répondre et interroger.

Avancer progressivement en prenant du temps entre l'écoute et le temps de l'action pour la réflexion, l'analyse et l'évaluation. C'est à nous de comprendre, au-delà des faits relatés ou du raisonnement exposé, leur signification intellectuelle et affective pour notre interlocuteur.

Observer ce qui est exprimé « involontairement » à travers notamment les lapsus, les connotations affectives de certains mots, l'organisation du discours, les gestes et regards, etc.

Écouter activement, c'est d'abord nous taire lorsque notre interlocuteur parle ou cherche la suite de ses idées, respecter les silences de réflexion, de conceptualisation et de mise en confiance.

Séance 1.5 : Langage corporel

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Aider les participants à mieux comprendre le rôle du langage corporel dans les relations avec autrui et son importance dans les interactions quotidiennes avec leur entourage. La pratique de l'égalité de genre nécessite aussi un langage corporel positif.

1. Introduction

20 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à résumer les grandes lignes de l'écoute active, étudiée lors de la séance précédente.
- Expliquez que cette séance continuera d'être consacrée à la communication égalitaire au-delà des mots pour s'intéresser au langage corporel.

2. Langage corporel

100 minutes

10 minutes pour le travail de préparation en petits groupes
40 minutes pour l'activité en petits groupes
50 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Aider les participants à mieux comprendre le rôle du langage corporel dans les relations avec autrui et son importance dans les interactions quotidiennes avec l'entourage. La pratique de l'égalité de genre nécessite, elle aussi, un langage corporel positif.

Matériel : Aucun

Modalité : Par le jeu de rôle, les participants sont invités à démontrer la manière dont le langage corporel peut aider les autres à comprendre la situation, sans avoir recours aux mots.

Déroulement :

- Pour cette activité, demandez aux participants de se mettre par groupes de 2-4 et de choisir des personnes avec lesquelles ils n'ont pas encore travaillé.
- Demandez à chaque groupe de réfléchir à une situation vécue par l'un de ses participants et de la mimer, **sans recourir aux mots**. Le choix du scénario ne devrait pas prendre plus de cinq minutes.
- Les groupes décident ensuite des personnages et de leurs relations puis répètent le scénario en silence et en s'exprimant uniquement avec leur corps et leur visage.
- Donnez au groupe cinq à dix minutes pour répéter. Chaque scénario devrait durer deux minutes.
- Demandez ensuite à chacun de regagner le cercle.
- Choisissez deux groupes dont les scènes ont l'air particulièrement claires.
- Demandez au premier groupe d'interpréter sa scène au centre du cercle afin que tout le monde puisse le voir.
- Une fois la scène terminée, demandez au reste du groupe de deviner la trame de l'histoire. Peu importe si l'audience ne connaît pas les détails ; montrez toutefois qu'il est facile de comprendre la situation générale grâce au langage du corps.
- Répétez cet exercice avec d'autres groupes (selon le temps disponible, puisque tous les groupes n'auront pas le temps de présenter leur scène).

- Demandez aux participants :
 - *Quel type d'émotion communiquons-nous avec notre corps ? (ex. : colère, soumission, force, faiblesse, pouvoir, joie, etc.)*
- Invitez-les à continuer la liste et à interpréter ces émotions avec leur corps.
 - *De quelle manière utilisez-vous votre propre corps pour dire les choses aux personnes qui vous entourent et dans des situations différentes ?*
- Encouragez-les à observer leur langage corporel au cours des jours et semaines à venir.
- Encouragez-les également à réfléchir aux différentes manières dont ils utilisent leur corps selon les contextes pour faire passer des messages différents au niveau de leurs activités transfrontalières, de leur ménage, dans leurs activités de petit commerce, dans leurs rapports et contacts avec les autorités à différents niveaux, etc.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- La manière dont nous écoutons, regardons, nous déplaçons et réagissons indique à nos interlocuteurs si nous nous intéressons vraiment à eux, si nous sommes honnêtes, et si nous avons une bonne écoute. Lorsque les signaux non verbaux concordent avec les paroles prononcées, ils augmentent la confiance, la clarté et le lien entre les interlocuteurs. S'ils ne concordent pas, ils génèrent au contraire des tensions, de la défiance, de la méfiance, de la suspicion et peuvent pousser à de mauvaises interprétations et à une confusion.
- Il existe de nombreux types de communication non verbale, tels que :
- **Les expressions faciales** : Quel sentiment peut-on lire sur leur visage ? Est-il inexpressif ou peut-on y lire des émotions et un intérêt ?
- **Les mouvements du corps, la posture et la gestuelle** : Le corps de nos interlocuteurs est-il relâché ou tendu ? Les épaules sont-elles haussées et tendues ou légèrement tombantes ?
- **Le contact visuel** : Y a-t-il un contact visuel d'établi ? Si c'est le cas, est-il trop appuyé ou normal ?
- **Le positionnement et le toucher** : Y a-t-il un contact physique ? Votre interlocuteur est-il trop près ou trop loin de vous ? Son positionnement est-il adapté à la situation ? Cela vous met-il mal à l'aise ?
- **L'intonation de la voix** : La voix de vos interlocuteurs exprime-t-elle de la convivialité, de la confiance et de l'intérêt ou est-elle au contraire tendue, forcée ou bloquée ? Entendez-vous des sons indiquant la bienveillance ou l'inquiétude, de la tolérance ?

Décrypter le langage corporel :

- **Prêtez attention aux incohérences.** La communication non verbale doit renforcer ce qui est dit.
- **Examinez les signaux de la communication non verbale comme un tout.** Évitez de surinterpréter un geste ou une réaction non verbale pris isolément. Envisagez les signaux non verbaux que vous recevez dans leur ensemble et voyez s'ils sont cohérents ou non avec les paroles qui les accompagnent.
- **Faites confiance à votre instinct.** Si vous avez l'impression que votre interlocuteur n'est pas honnête ou que quelque chose « ne colle pas », c'est peut-être que vous avez détecté un manque de cohérence entre la communication verbale et non verbale.

Séance 1.6 : Influencer les attitudes et les comportements

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - À la fin de cette séance, les participants devraient comprendre les attentes spécifiques que les personnes de notre entourage, telles que les membres de notre famille, nos voisins et amis, les agents des services transfrontaliers, ont à notre égard. Par contre, il est important de prendre des décisions personnelles et collectives en étant sûr d'elles, car elles vont influencer sur notre vie. L'objectif de cette séance est de montrer la manière dont notre entourage influence notre comportement en tant qu'hommes (époux de FPCT) ou femmes (FPCT).

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté, à savoir l'importance du langage corporel dans notre communication au quotidien et son impact sur les rapports de genre et la cohésion sociale.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à la mise en pratique des compétences acquises jusqu'ici.

2. L'influence des autres

100 minutes

50 minutes pour l'activité
50 minutes pour le débat en plénière

Objectif :

- Montrer que les personnes de notre entourage influencent la manière dont nous agissons en tant que femme (femmes petites commerçantes) ou époux de femme petite commerçante.
- Aider les participants à identifier et à comprendre les normes de comportements différentiels attribués aux hommes et aux femmes.
- Identifier les sources qui influencent et renforcent ces comportements et leurs conséquences.
- À la fin de l'activité, les participants devraient pouvoir comprendre les attentes spécifiques qu'ont envers eux de nombreuses personnes de leur entourage (membres de la famille, voisins et amis ; agents des services aux frontières, autorités locales dans les provinces transfrontalières ; dans les petits ou grands marchés dans leurs villes, communes, avenues). Par contre, il est important de prendre des décisions personnelles en étant sûr d'elles puisque notre vie et nos activités de petit commerce vont s'en trouver affectées.

Matériel : Aucun

Modalités : Jeux de rôle et discussion en groupe. Le facilitateur pourra choisir le jeu de rôle qui correspond le mieux aux réalités et au contexte du site du groupe de dialogue.

Une personne est assise au centre du groupe et joue son propre rôle (ou une personne du même sexe biologique, d'une même activité de petit commerce transfrontalier, du même âge). Le reste du groupe interprète des personnages différents et donne des conseils à cette personne.

- Demandez aux participants de s'asseoir en grand demi-cercle autour de cette personne. Dans le groupe, faites appel à deux volontaires (participants).
- Demandez aux participants assis dans le demi-cercle de choisir un personnage qui aura une influence sur cette personne.
- Faites le tour du cercle et demandez aux participants d'annoncer le rôle qu'ils ont choisi. Par exemple, ce pourrait

être une autre **femme petite commerçante transfrontalière ou un époux d'une FPCT**, une amie, un parent, un voisin du marché, ou bien un agent d'un service aux frontières, entre autres.

- Préparez une liste de personnages clés à suggérer aux participants en manque d'idées. Il est important d'avoir une variété de personnages et de représenter plusieurs membres de la famille (père, mère, oncle, frère aîné...), de la communauté (prêtre, pasteurs, voisins du quartier ou du marché) et des agents des services aux frontières (DGM, DGDA, DGI, police des frontières, Hygiène, OCC, ...).
- Demandez aux membres du groupe de conseiller, à tour de rôle et en fonction du personnage incarné, la femme petite commerçante transfrontalière ou l'époux d'une FPCT assis au milieu du cercle sur sa manière d'agir.
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- **Encouragez une personne à commencer avec un conseil quelconque, par exemple (pour les femmes petites commerçantes) :** « *Je suis prêtre ou pasteur de votre église et je vous dis que traverser la frontière à une heure si matinale n'est pas approprié pour une femme* », ou « *Je suis ta tante et je te dis qu'il n'est pas bon pour une femme commerçante de traîner dehors tard le soir* ». « *Je suis agent aux services d'immigration et je te dis que même si tu ne paies pas tes taxes, je peux te protéger et te faciliter la vie ici aux frontières* », « *Je suis ton oncle et je te dis que montrer à son époux tout l'argent qu'on gagne au marché est une bonne preuve de fidélité* ».
- **Encouragez une personne à commencer par un conseil quelconque pour les époux, par exemple :** « *Je suis prêtre ou pasteur de votre église et je vous dis qu'un homme qui laisse sa femme faire du commerce perd toujours son pouvoir et son contrôle sur sa femme* », ou « *Je suis ta tante et je te dis qu'il n'est pas bon pour un homme de rester à la maison et veiller sur ses enfants pendant que son épouse va traîner au marché* ». « *Je suis agent aux services d'immigration et je te dis que je suspecte souvent ta femme car, avant de payer ses taxes, elle salue un collègue chaque fois qu'elle passe par notre bureau au poste transfrontalier* », ... « *je suis ton oncle et je te dis que toutes les femmes qui font du business ont des mœurs légères et ne montrent pas à leur mari tout ce qu'elles gagnent* ». « *Je suis ta fille et je te dis que soutenir ta femme dans ses activités de petit commerce aidera notre ménage à gagner plus de revenus et à contribuer au bien-être de notre famille* ».
- Faites le tour des conseils.
- Demandez aux participants : Quels sont les trois thèmes qui reviennent le plus ?
- Demandez au groupe de choisir un thème, et de poursuivre plusieurs tours de conseils. Soyez conscient du fait que quelques personnes auront besoin de plus de temps pour réfléchir à des conseils.
- Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils ont essayé d'influencer le comportement des volontaires au centre. Quelles stratégies ont-ils utilisées ?
- Demandez aux volontaires (assis au milieu du cercle) :
 - *D'après vous, quelles sont les motivations respectives des personnes qui vous ont prodigué des conseils ?*
 - *Que ressentez-vous lorsque vous recevez des conseils de toutes ces différentes sources ?*
 - *Y a-t-il des conseils que vous adopteriez ? Pourquoi ?*

Questions à poser à la fin :

- *Que peut-on déduire de cette façon que nous avons d'influencer le comportement des autres ?*
- *En quoi ces conseils sont-ils différents selon qu'ils sont destinés aux hommes (époux des FPCT) ou aux femmes petites commerçantes transfrontalières ?*
- *En quoi avons-nous montré que nos influences pouvaient être négatives pour les personnes avec lesquelles nous interagissons ?*
- Encouragez les membres du groupe à réfléchir à la façon dont ils conseillent les autres et à l'influence qu'ils peuvent avoir sur eux.

Conseils aux facilitateurs :

Expliquez aux participants que la socialisation est un processus d'éducation informelle qui attribue certaines valeurs, attitudes et certains codes de comportement à des individus. Ces codes de comportement sont différents pour les hommes et pour les femmes. Dans la plupart des sociétés, ils soumettent souvent les femmes à des restrictions plus importantes que les hommes en termes de liberté de choix, d'expression et de mouvement.

La socialisation est un processus continu. Plusieurs institutions, à commencer par la famille au sein de laquelle l'enfant naît, jouent un rôle dans le processus de socialisation. Les sources où nous puisons les comportements liés au genre sont : la famille, les amis, la tribu, les groupes de pairs, la société, la religion, la culture, les traditions, l'école, les coutumes, les proverbes, les médias, les dispositions légales, etc. Il n'y a pas de période ou de phase exacte au cours de laquelle nous apprenons ces comportements, car la socialisation est un processus qui dure toute la vie. L'influence de ces images sur notre vie est très forte, si bien que nous jouons presque automatiquement les rôles qui nous sont attribués.

Nous commençons nous-mêmes à juger les autres selon l'exactitude avec laquelle ils jouent ces rôles. Nous ne réalisons pas les conséquences considérables de ces rôles et normes prescrits sur la capacité des individus à réaliser tout leur potentiel.

La façon dont on parle aux hommes et aux garçons est différente de celle dont on parle aux femmes et aux filles. On s'adresse aux garçons d'une manière active, plus directe, qui souligne leur pouvoir de prendre des décisions importantes, d'être ambitieux et de faire preuve de leadership. Par contre, on parle aux femmes et aux filles d'une manière plus douce, plus indirecte ; on leur donne plus de conseils relatifs à la vie privée et domestique et on cite beaucoup plus la religion. Les conseils donnés aux femmes petites commerçantes ou aux filles sont plus durs que ceux prodigués aux époux des FPCT ou aux garçons. Les raisons pour lesquelles on parle de manière différente aux hommes et garçons et aux femmes et filles sont liées aux normes de genre, ainsi qu'au pouvoir et aux rôles présumés.

Voici quelques présuppositions qui ne représentent pas l'égalité de genre :

Les hommes :

- *Ont l'autorité*
- *Ont les moyens économiques*
- *Sont des personnes d'action*
- *On ne leur parle pas de religion*

Les femmes :

- *Représentent la fragilité*
- *Sont dépendantes économiquement*
- *Sont perçues comme des personnes passives*
- *On leur rappelle la religion comme une obligation*

Voici les enseignements que les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux doivent tirer de cette séance :

- Les actes d'une personne sont observés par toute une communauté ; il ne faut jamais sous-estimer les effets d'une relation.
- Nos comportements influencent toute une société.
- Une communauté peut contribuer à transformer la société.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 1.7 : Compréhension de la communication égalitaire (résumé)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Résumer les principaux enseignements de la thématique 1 et vérifier que tous les participants maîtrisent les principaux concepts.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez que cette séance sera l'occasion pour vous de résumer tous les points abordés et appris.
- Expliquez que, pour gagner du temps, vous travaillerez d'abord en petits groupes avant de faire un débriefing en plénière.

2. Qu'est-ce que la communication égalitaire ?

100 minutes

20 minutes pour l'activité en petits groupes
 10 minutes au cours desquelles chaque groupe présentera ses résultats (soit 30 minutes en tout)
 50 minutes de questions-réponses

Objectifs : Résumer les principaux enseignements de la thématique 1 et vérifier que tous les participants maîtrisent les principaux concepts.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres (facultatifs).

Modalités : Travail en petits groupes, puis débriefing en plénière.

Déroulement :

- Expliquez que vous allez répartir les participants en trois groupes. Chaque groupe s'intéressera à une des activités précédemment étudiées :
 - Groupe 1 : *L'écoute active*
 - Groupe 2 : *Le langage corporel*
 - Groupe 3 : *L'influence des attitudes et des comportements*
- Demandez à chaque groupe de débattre et de répondre aux questions suivantes en 20 minutes et de désigner deux rapporteurs qui présenteront les résultats lors de la mise en commun :
 - *Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?*
 - *En quoi ces objectifs sont-ils liés à l'égalité de genre et au renforcement de la cohésion sociale ?*
 - *Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?*
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Au bout des 20 minutes imparties, demandez à tous les participants de se rassembler pour la mise en commun.
- Invitez les rapporteurs du Groupe 1 à faire part aux autres participants de leurs réponses aux trois questions. Réservez du temps pour toutes les questions brûlantes, mais demandez aux autres participants de noter leurs commentaires et questions ou de les garder en tête pour pouvoir les poser ultérieurement.
- Rappelez aux membres du groupe qu'il ne s'agit en rien d'un examen ou d'une évaluation, mais simplement d'un

- exercice de réflexion et d'apprentissage, pour lequel il n'existe ni de bonnes ni de mauvaises réponses ou questions.
- Invitez les rapporteurs du Groupe 2, puis du Groupe 3 à faire part aux autres participants de leurs réponses aux trois questions. Veillez à ce qu'ils ne dépassent pas les 10 minutes par personne.
 - Une fois les présentations des groupes terminées, encouragez les participants des différents groupes à intervenir, à partager leurs opinions et à poser des questions aux autres groupes. Veillez à être très présents en tant que facilitateurs pour guider les discussions et maintenir leur logique.
 - Lors des 15-20 dernières minutes de la séance, relancez le débat autour de la dernière question : *Comment définiriez-vous la communication égalitaire et ses liens avec la cohésion sociale ?*
 - Expliquez que la prochaine séance sera mixte entre couples.
 - Notez les principaux éléments de réponse au tableau et assurez-vous que tout le monde comprenne et approuve les points mentionnés.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera mixte entre couples.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Cette partie vise à apporter aux facilitateurs des conseils sur les concepts et les contenus. Veiller à la sérénité du débat est essentiel, l'autoréflexion permettant un bon niveau d'apprentissage. Toutefois, il faudra clarifier tout malentendu et ne pas laisser les participants partir avec des idées fausses.

Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?

1. Écoute active : apprendre à estimer et apprécier les contributions des autres. Comprendre que son attitude en tant qu'auditeur peut fortement influencer sur la volonté et l'enthousiasme de ses interlocuteurs à exprimer leur opinion et à partager leurs informations.
2. Langage corporel : prendre conscience du rôle clé que tient le langage corporel dans la communication, et donc de la manière dont il peut la faciliter ou l'empêcher.
3. Influence sur les attitudes et les comportements : reconnaître la pluralité des attentes que les nombreuses personnes de notre entourage peuvent avoir envers notre façon de penser et de nous comporter. Comprendre qu'il est important de faire entrer tous ces conseils dans la balance tout en tenant compte de ses décisions et priorités personnelles.

Quel rapport entre ces objectifs et l'égalité de genre et le renforcement de la cohésion sociale ?

La communication est le principal outil d'interaction sociale. Il faut écouter à la fois avec la tête, mais aussi avec son corps pour garantir l'égalité dans nos échanges sociaux avec autrui. Cela signifie traiter quiconque entre en communication avec nous avec respect et égalité, indifféremment de son sexe, son âge ou son statut social, économique, son groupe ethnique ou sa tribu, ou encore sa religion.

Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?

Bien qu'il n'y ait pas une seule réponse correcte à cette question et que différentes interprétations soient valables, la communication égalitaire pourrait se définir comme « une interaction respectueuse avec les personnes de son

entourage, en traitant chacune d'entre elles de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». La communication égalitaire se caractérise entre autres par une écoute active, un langage corporel positif et le fait de ne pas imposer aux autres ses attentes personnelles.

Le facilitateur peut aussi recourir à d'autres techniques. Par exemple, commencer par raconter des anecdotes pour stimuler les discussions sur ce sujet. Anecdote du genre : « "Chéri, il faut qu'on parle !" La phrase typique qui fait fuir Monsieur... »

Oui, la communication est essentielle. Maintenant, l'important est de savoir s'en servir !

Conseils aux facilitateurs :

1. Bien expliquer que les hommes et les femmes ne parlent pas la même langue
2. Ne pas commencer par des reproches
3. Exprimer ses sentiments
4. Savoir être à l'écoute
5. Ne jamais hausser le ton, rester diplomate
6. Avoir un échange réciproque et égalitaire.

Un point essentiel pour que la communication soit constructive : le respect.

Séance 1.8 : Séance mixte : communication égalitaire entre couple

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (mixte)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Réunir les FPCT et leurs époux pour les aider à mieux échanger autour des façons d'entretenir des relations égalitaires, entre autres des relations intimes saines et égalitaires au sein du foyer mais aussi sur le lieu de travail. Avant d'approfondir ce sujet, il est utile de parler des relations en général (comment on parle avec la femme/ l'époux), comment on s'appelle, etc.
- **COMMENTAIRE** :
 - Il est recommandé d'organiser cette séance autour d'un déjeuner auquel chaque couple contribuera. Le groupe de dialogue des FPCT et/ou leurs époux pourra également l'organiser comme il l'entendra. Les modalités seront convenues lors de la séance 1.7.
 - Cette séance mixte devra être délivrée par les facilitateurs des groupes de dialogue respectifs, avec l'aide des animateurs des organisations partenaires. Il s'agira de la dernière séance, qui marquera la clôture de toutes les séances de la thématique 1 : communication égalitaire.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez que cette séance se fera en groupes mixtes et sera consacrée à des échanges sur la communication égalitaire entre couple. Cette séance vous permettra encore une fois de résumer tout ce qui a été discuté, enseigné et même appliqué et pratiqué à la maison.
- Annoncez que des scènes seront jouées et que des témoignages des femmes et des hommes seront les bienvenus pour entretenir les échanges et favoriser les apprentissages entre couples.
- Expliquez que, pour gagner du temps, vous travaillerez d'abord en petits groupes pour monter une scène avant de la présenter en groupe et de faire les échanges en plénière.
- Annoncez qu'à l'issue de cette séance, un repas d'amitié et de fraternité sera partagé.

2. Qu'est-ce que la communication égalitaire au sein d'un couple ou entre couples ?

100 minutes

50 minutes pour l'activité en petits groupes
50 minutes d'échange-discussion

Objectif :

Aider les participants à mieux échanger autour des façons d'entretenir des relations intimes saines et égalitaires au sein du foyer mais aussi sur le lieu de travail. Les participants se familiariseront davantage et de manière plus concrète avec la notion de consentement, et apprendront à détecter les types de violence possibles dans les relations intimes.

Il est recommandé d'organiser cette séance autour d'un déjeuner auquel chaque couple contribuera. Le groupe de dialogue des FPCT et/ou leurs époux pourra également l'organiser comme il l'entendra. Les modalités seront convenues lors de la séance 1.7.

Matériel : Aucun

Modalités : Travail en petits groupes, petites scènes de théâtre suivies d'échanges en plénière.

Déroulement :

- Expliquez que vous allez répartir les participants en deux groupes. Chaque groupe s'intéressera à une des activités, mais sous la forme d'une scène de théâtre.
- Les participants sont répartis en deux groupes mixtes (femmes et hommes au sein de chaque groupe) pour préparer et exécuter la scène.
 - **Groupe 1.** *Communication égalitaire : Le dialogue dans un couple - Votre femme/votre mari ne vous écoute pas ? Pour ce groupe, les participants vont incarner des personnages (hommes ou femmes). Ils pourront utiliser tous les aspects étudiés en rapport avec l'écoute active, le langage corporel, l'influence des attitudes et des comportements. Cette scène devra avoir une fin triste et conflictuelle.*
 - **Groupe 2.** *Communication égalitaire : Le dialogue dans un couple – Votre mari vous écoute ? Pour ce groupe, les participants vont incarner des personnages (hommes ou femmes). Ils pourront utiliser tous les aspects étudiés en rapport avec l'écoute active, le langage corporel, l'influence des attitudes et des comportements. Cette scène devra avoir une fin heureuse et de cohésion sociale.*
- Invitez chaque groupe à identifier un cas/une scène et à l'interpréter. Chaque groupe devra identifier ou désigner des actrices/acteurs volontaires pour les différents personnages à incarner.
- Au bout des 20 minutes imparties, demandez à tous les participants de se rassembler pour l'exécution et l'échange en séance plénière. Invitez les différents groupes à présenter leur scène à tour de rôle.
- Réservez du temps pour toutes les questions brûlantes, mais demandez toutefois aux autres participants de garder en tête leurs commentaires et questions afin de les poser ultérieurement.
- Veillez à ce que le temps imparti soit respecté.
- Après avoir suivi la présentation de la scène par chaque groupe, ouvrez les échanges-discussions. Rappelez aux membres du groupe qu'il ne s'agit en rien d'un examen ou d'une évaluation, mais simplement d'un exercice de réflexion et d'apprentissage, pour lequel il n'existe ni de bonnes ni de mauvaises réponses ou questions.
- Demandez en séance plénière de débattre et de répondre aux questions suivantes en 50 minutes :
 - *Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?*
 - *En quoi ces objectifs sont-ils liés à l'égalité de genre et au renforcement de la cohésion sociale ?*
 - *Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?*
 - *Quelles sont les clés d'une communication égalitaire réussie dans le couple ?*
 - *D'après votre expérience, qui peut donner des témoignages de son couple illustrant des cas où la communication égalitaire a fonctionné et favorisé la paix et la cohésion sociale dans le couple ?*
 - *Qui peut donner des témoignages de son couple montrant que la communication n'a pas été égalitaire et a créé des tensions ou des frustrations dans les relations du couple ?*
 - *Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.*
- Veillez à être très présents en tant que facilitateurs pour guider les discussions et maintenir leur logique.
- Lors des 15-20 dernières minutes de la séance, relancez le débat autour de la dernière question : *Comment définiriez-vous la communication égalitaire et ses liens avec la cohésion dans un couple ? Quelles sont les clés d'une communication égalitaire réussie dans le couple ?*
- Notez les principaux éléments de réponse et assurez-vous que tout le monde comprenne et approuve les points mentionnés.

3. Conclusion**10 minutes**

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance portera sur le thème des masculinités et des féminités, et sur l'analyse des normes et rôles de genre.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.
- Ouvrez le partage du repas ou le verre de l'amitié.

Notes pour les facilitateurs :

Cette partie vise à apporter aux facilitateurs des conseils sur les concepts et les contenus. Veiller à la sérénité du débat est essentiel, l'autoréflexion permettant un bon niveau d'apprentissage. Toutefois, il faudra clarifier tout malentendu et ne pas laisser les participants partir avec des idées fausses.

Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?

1. **Écoute active** : apprendre à estimer et apprécier les contributions des autres. Comprendre que son attitude en tant qu'auditeur peut fortement influencer sur la volonté et l'enthousiasme de ses interlocuteurs à exprimer leur opinion et à partager leurs informations.
2. **Langage corporel** : prendre conscience du rôle clé que tient le langage corporel dans la communication, et donc de la manière dont il peut la faciliter ou l'empêcher.
3. **Influence sur les attitudes et les comportements** : reconnaître la pluralité des attentes que les nombreuses personnes de notre entourage peuvent avoir envers notre façon de penser et de nous comporter. Comprendre qu'il est important de faire entrer tous ces conseils dans la balance tout en tenant compte de ses décisions et priorités personnelles.
4. **L'amour n'est pas une simple possession**. S'aimer, c'est surtout se soutenir l'un l'autre dans l'épreuve, s'endurer dans les imperfections communes, c'est se sacrifier ; c'est savoir grandir ensemble (Harry Bernard). C'est écouter l'autre avec respect et considération, lui prêter attention.

Quel rapport entre ces objectifs et l'égalité de genre et le renforcement de la cohésion sociale ?

La communication est le principal outil d'interaction sociale. Il faut écouter à la fois avec la tête, mais aussi avec son corps pour garantir l'égalité dans nos échanges sociaux avec autrui. Cela signifie traiter quiconque entre en communication avec nous avec respect et égalité, indifféremment de son sexe, son âge ou son statut social, économique, son groupe ethnique ou sa tribu, ou encore sa religion.

Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?

Bien qu'il n'y ait pas une seule réponse correcte à cette question et que différentes interprétations soient valables, la communication égalitaire pourrait se définir comme « une interaction respectueuse avec les personnes de son entourage, en traitant chacune d'entre elles de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». La communication égalitaire se caractérise entre autres par une écoute active, un langage corporel positif et le fait de ne pas imposer aux autres ses attentes personnelles.

Thématique 2.

Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les participants à examiner en profondeur les normes et rôles de genre qui dominent au sein de leur communauté et de la société. Au fil des séances à venir, les FPCT et leurs époux auront la possibilité d'examiner, d'évaluer et de remettre en question un certain nombre de stéréotypes de genre relatifs aux comportements que les hommes et les femmes devraient adopter et aux buts qu'ils sont censés atteindre dans la vie.

Cette thématique s'emploie notamment à étudier la manière dont nous sommes socialement conditionnés à croire que certains comportements et attitudes sont acceptables pour les hommes (masculinités) ou pour les femmes (féminités). Elle s'appuie sur la thématique précédente, à savoir la communication égalitaire, et établit des liens très étroits avec la thématique suivante, à savoir la compréhension des rapports de pouvoir, en s'intéressant au concept même de genre et de cohésion sociale et en s'attaquant aux inégalités de genre.

Travailler plus étroitement avec les hommes (époux des femmes petites commerçantes transfrontalières) sur les normes de genre et sur la masculinité positive pourrait s'avérer particulièrement bénéfique et induire un changement d'attitude positif. En outre, de nombreux signes indiquent que les groupes exclusivement féminins favorisent la prise de parole, les liens d'amitié et le soutien mutuel. C'est la raison pour laquelle cette thématique prévoit de séparer les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux pendant plusieurs séances. Le facilitateur et la facilitatrice animeront respectivement le groupe masculin et le groupe féminin.

Pour les rencontres mixtes, les thèmes proposés ont pour objet de présenter une opportunité de discussion et d'échange pour les FPCT et leurs époux sur des sujets qui les touchent le plus dans leur vie quotidienne en tant que couple.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 2.1 : Différence entre le sexe et le genre (première partie)	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre, qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés. Permettre aux participants de réfléchir à ce qu'ils entendent par sexe et genre pour les mettre à l'aise sur ces questions.
Séance 2.2 : Différence entre le sexe et le genre (seconde partie)	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre, qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés. Permettre aux participants de réfléchir à ce qu'ils entendent par sexe et genre pour qu'ils soient à l'aise sur ces questions.
Séance 2.3 : Hommes et femmes, idéal et réalité (égalité homme-femme)	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les images de l'homme « idéal » et de la femme « idéale ». Prendre conscience que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos proches, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles donnent différent, elles aussi.
Séance 2.4.A : À la découverte des masculinités (réservé aux époux des FPCT)	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise, rwandaise ou burundaise (selon le site et groupe de dialogue concerné) et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.
Séance 2.4.B : À la découverte des féminités (réservé aux FPCT)	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise, rwandaise ou burundaise (selon le site et groupe de dialogue concerné) et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.
Séance 2.5 : Séance mixte : Égalité de genre (première partie)	<ul style="list-style-type: none"> Discuter plus ouvertement entre couples sur les problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux.
Séance 2.6 : Séance mixte : Égalité de genre (seconde partie)	<ul style="list-style-type: none"> Discuter plus ouvertement entre couples sur les problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux. Réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.

Séance 2.1 : Différence entre le sexe et le genre (première partie)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre, qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.
 - Permettre aux participants de réfléchir à ce qu'ils entendent par sexe et genre pour qu'ils soient à l'aise au niveau de ces questions.

1. Introduction

15 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Rappelez qu'au cours des séances précédentes, vous avez discuté de la communication égalitaire, qui peut se définir comme « une interaction respectueuse avec les personnes de son entourage en traitant chacune d'entre elles de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». La communication égalitaire se caractérise entre autres par une écoute active, un langage corporel positif et le fait de ne pas imposer aux autres ses attentes personnelles.

Quel rapport entre ces objectifs et l'égalité de genre et le renforcement de la cohésion sociale ?

- Rappelez que les séances précédentes ont insisté sur la communication en tant que principal outil d'interaction sociale. Il faut écouter à la fois avec la tête, mais aussi avec le corps pour garantir l'égalité dans nos échanges sociaux avec autrui. Cela signifie traiter quiconque entre en communication avec nous avec respect et égalité, indifféremment de son sexe, son âge ou son statut social, économique, son groupe ethnique ou sa tribu, ou encore sa religion.
- Annoncez que les prochaines séances s'intéresseront aux femmes et aux hommes pour découvrir qui ils sont et ce qu'ils sont censés être. Les masculinités et les féminités feront l'objet d'une analyse approfondie au cours de séances non mixtes et mixtes.
- Expliquez que cette séance portera sur la différence entre sexe et genre ainsi que sur la définition du genre.

2. Différence entre le sexe et le genre (première partie)

100 minutes 10 minutes pour le pré-test
10 minutes pour la visualisation et les commentaires sur l'image
80 minutes de discussion

Objectifs :

- Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre, qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.
- Les participants comprennent que nos rôles et responsabilités dans la vie sont souvent déterminés par la société, et non par la biologie, ce qui signifie qu'ils peuvent changer.

Matériel : Tableaux de conférence, questions et images imprimées à l'avance ; feuilles et feutres.

Modalités : Activité de pré-test, visualisation par image, jeu de brise-glace suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Placez deux tableaux de conférence côte à côte à la vue de tous. Sur l'un des tableaux, en haut, écrivez « **Genre/Social** », et, sur l'autre, « **Sexe/Biologie** ». Les facilitateurs/facilitatrices peuvent dessiner des symboles sur les tableaux pour que les participants analphabètes puissent comprendre.
- Invitez les participants à nommer deux vérités sur les hommes et deux vérités sur les femmes. Par exemple : les femmes allaitent, les hommes sont puissants, etc.
- Après avoir entendu quelques suggestions, demandez aux participants où placer ces commentaires : en dessous de « Genre » ou bien de « Sexe » ?
- Un facilitateur dirige la discussion, l'autre prend note des différentes « vérités » et les place sur le tableau en suivant les consignes des participants. Au lieu d'écrire les mots en toutes lettres, ces « vérités » peuvent être dessinées.
- Une fois les tableaux remplis, les facilitateurs peuvent lire les affirmations (c'est-à-dire les réponses/idées données par les participants). Pour chacune d'entre elles, demandez au groupe : « Est-ce de l'ordre du biologique ou du social ? » Les facilitateurs peuvent alors commencer à replacer sur chaque tableau les différentes idées.
- Sur le tableau « Sexe/Biologie », vous devriez trouver des affirmations d'ordre biologique telles que : « Les hommes n'enfantent pas », « les femmes peuvent allaiter les bébés ». Il devrait également y en avoir qui relèvent de la culture comme : « Les hommes sont forts », « les femmes préfèrent rester à la maison ».
- Débattre des propositions avec l'ensemble des participants et, si nécessaire, déplacez les « vérités » d'un tableau à l'autre. Lorsqu'il n'y a pas de réponse tranchée, mettez les notes entre les deux tableaux.
- Faites la même chose avec les notes relatives au genre. On constate généralement que la plupart des déclarations ne sont pas sur le tableau de genre.
- Demandez aux participants s'il y a des affirmations dont ils souhaiteraient discuter, et sur quel tableau ils les placeraient.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Prenez les Post-it avec vous car vous en aurez besoin pour la prochaine séance. Expliquez que vous allez continuer la discussion sur le même sujet pendant la session suivante.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Le but de cette activité est d'aider les femmes petites commerçantes transfrontalières et/ou leurs époux à prendre progressivement conscience de la façon dont le genre, les normes et les valeurs sociales se combinent pour créer des attentes sexospécifiques et inégales dans notre société, qui à leur tour influencent notre vision des choses et le risque d'exposition à la violence. Ainsi, les stéréotypes de l'homme dominant et de la femme soumise peuvent conduire à un jeu de pouvoir inégal et augmenter le risque de violence conjugale et de mauvais traitements.

Définition du « sexe » :

Les caractéristiques biologiques qui définissent les êtres humains en tant qu'hommes ou que femmes. Généralement attribué à la naissance, le sexe est déterminé sur la base de critères biologiques (organes génitaux ex-

ternes, chromosomes, hormones et système reproducteur). Par exemple, les enfants nés avec des organes sexuels masculins (un pénis et des testicules) se voient attribuer le sexe masculin. Une fois attribué, le sexe est généralement utilisé comme une étiquette pour éduquer l'enfant selon un genre ou l'autre. Ainsi, les enfants de sexe masculin seront éduqués comme des garçons ; on attendra d'eux qu'ils se conforment à des stéréotypes sur la masculinité.

Définition du « genre » :

Le genre est une identité qui s'apprend, qui évolue au fil du temps et qui varie d'une culture ou d'une société à l'autre. Par conséquent, le genre est à la fois une construction sociale (quelque chose construit par les gens) et une identité personnelle. Il renvoie aux rôles créés par la société, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux qualités qui sont attribués aux hommes et aux femmes et jugés appropriés.

Cela signifie que le genre est relationnel (c'est-à-dire qu'il s'inscrit dans une relation à autre chose). Il ne fait donc pas uniquement référence aux hommes ou aux femmes, mais à la relation qu'ils entretiennent. Par exemple, le genre féminin sous-entend non seulement que les femmes sont réservées et douces, et sont censées agir comme telles, mais aussi que leur rôle dans la société du fait de ces caractéristiques doit forcément être moins dominant que les hommes.

Sur le plan personnel, le genre renvoie à des rôles spécifiques, à des traits de personnalité, à des attitudes, à des comportements et à une apparence vestimentaire que les individus utilisent pour exprimer leur propre identité de genre. Celle-ci subit l'influence des représentations sociales de genre, des sentiments personnels, de la manière dont on veut être dans le monde et de l'image que l'on veut projeter.

Si le fait que les femmes peuvent enfanter relève de la détermination biologique, la tendance pour les femmes à s'acquitter de la majorité des tâches ménagères et leur surreprésentation dans les emplois liés au social (ex. infirmières) et moins bien rémunérés s'apparente par contre à une construction sociale. Il est important de souligner que les rapports de genre sont dynamiques, car ils sont façonnés par les liens et échanges sociaux. Ils peuvent évoluer au fil du temps et entre différents groupes de personnes. Ils sont également susceptibles d'être influencés par d'autres facteurs tels que l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique et le handicap.

Cela nous en dit long sur les idées reçues que nous avons à l'égard des hommes et des femmes et sur leurs possibles effets négatifs. Notre vision des hommes et des femmes repose principalement sur des stéréotypes d'ordre social et culturel. Ces derniers aident à renforcer les rôles sociaux qui, même s'ils ne sont pas toujours forcément négatifs, peuvent avoir des conséquences néfastes. En effet, ils peuvent rendre les choses difficiles pour ceux ou celles qui ne veulent pas rentrer dans la case « homme » ou « femme ». Ils peuvent également réduire le champ des possibles (notamment pour les femmes) et favoriser une répartition inégale des pouvoirs.

Séance 2.2 : Différence entre le sexe et le genre (deuxième partie)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre, qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.
 - Permettre aux participants de réfléchir à ce qu'ils entendent par sexe et genre pour qu'ils se sentent à l'aise sur ces questions.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les participants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Expliquez que cette séance portera sur la différence entre le sexe et le genre ainsi que sur la définition du genre.

2. Différence entre le sexe et le genre (suite)

100 minutes

Objectifs : Comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre, qui représente les qualités, les comportements et les attitudes en société généralement associés aux hommes et aux femmes ou jugés comme étant appropriés.

Matériel : Tableaux de conférence, notes de la dernière séance et feutres. Posters ou diapositives.

Modalités : Suite du débriefing de la dernière séance. Posters (voir en annexe de ce manuel) ou images.

Note : le matériel de cette séance est vaste. Les animateurs sont encouragés à l'examiner et à éventuellement choisir ce sur quoi ils souhaitent se concentrer, au cas où cela prendrait trop de temps.

Exercice 1

- Expliquez que vous allez montrer des images, et demandez aux participants quel poster dénote une caractéristique liée à des aspects biologiques, donc basés sur le sexe, et une caractéristique liée à des aspects sociaux, déterminés par la société, autrement dit de genre. Demandez-leur d'expliquer leur réponse.



Poster N°1.

Cette diapositive montre une femme en train de faire la cuisine.

La plupart des repas sont préparés par les femmes en raison d'une certaine organisation de la **société** et non pour des raisons biologiques. **Les hommes ont également la capacité physique de faire la cuisine.**



Poster N°2.

Celle-ci montre les dirigeants d'un marché transfrontalier pendant une réunion. Ce sont tous des hommes.

La plupart des dirigeants de marchés ou de coopératives sont des hommes en raison d'une certaine organisation de la **société** et non pour des raisons biologiques. Les femmes sont **également capables de diriger des marchés transfrontaliers, des coopératives de petits commerçants, des associations transfrontalières, etc.**, si elles bénéficient des mêmes opportunités que les hommes.



Poster N°3.

Seules les femmes ont la capacité physique d'être enceintes, c'est donc déterminé par des **facteurs biologiques**. **Les hommes sont incapables de porter une grossesse.**



Poster N°4.

Celle-ci montre des femmes transportant de l'eau.

La corvée de l'eau est souvent réservée aux femmes en raison d'une certaine organisation de la **société** et non pour des raisons biologiques. **Les hommes sont également capables d'aller chercher de l'eau.**



Poster N°5.

Celle-ci montre une femme en train d'allaiter son bébé.

Seules les femmes sont physiquement capables d'allaiter, c'est donc déterminé par des **facteurs biologiques**. **Les hommes sont physiquement incapables d'allaiter.**



Poster N°6.

Celle-ci montre deux hommes en train de jouer à un jeu.

Les hommes peuvent socialiser en raison d'une certaine organisation de la **société** et non pour des raisons biologiques. Les femmes ont également la **capacité physique et mentale de participer à des jeux.**



Poster N°7.

Notre société possède deux ailes,

L'une représente l'homme et l'autre la femme.

Lorsque les deux ailes sont fortes et égales – quand les hommes et les femmes contribuent pleinement –, alors nous atteignons les plus hauts sommets.

Exercice 2

- Expliquez que vous allez lire des déclarations sur les hommes et les femmes.
 - Après chaque déclaration, demandez aux participants de décider laquelle de ces déclarations dénote des caractéristiques/comportements basés sur le sexe et ceux qui sont déterminés par la société.
 - Demandez-leur d'expliquer leur réponse. Voir les réponses dans les notes pour les facilitateurs.
1. Les femmes donnent naissance à des bébés, pas les hommes.
 2. Les femmes ont la charge de s'occuper des bébés parce qu'elles peuvent les allaiter.
 3. Les hommes ont des moustaches.
 4. Les femmes ne peuvent porter de lourdes charges.
 5. Les femmes ont peur de travailler dehors la nuit.
 6. La voix des hommes devient rauque à la puberté, pas celle des femmes.
 7. Les femmes sont émotionnelles et les hommes rationnels.
 8. La plupart des femmes ont les cheveux longs mais les hommes ont les cheveux courts.
 9. La plupart des scientifiques sont des hommes.
 10. De nature, faire la cuisine revient aux femmes.
 11. La plupart des personnes qui font le petit commerce transfrontalier sont des femmes, les hommes eux sont plus habiles pour d'autres types d'activités telles que le transport par voiture.
- Posez cette question en plénière : **Selon vous, est-ce que les hommes et les femmes peuvent quelquefois avoir des besoins ou des problèmes différents ou bénéficier d'opportunités différentes ?**
 - Demandez aux femmes petites commerçantes transfrontalières et/ou à leurs époux s'il y a des affirmations dont ils souhaiteraient discuter davantage et pourquoi.
 - Faites part au groupe de l'affirmation suivante : **le sexe est une construction biologique, tandis que le genre est une construction sociale et culturelle.**

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Montrez les trois posters ci-dessous et expliquez les différents messages, notamment les rôles assignés aux hommes et aux femmes qui peuvent évoluer ; ceux liés au sexe, biologiques qui ne pourront jamais changer.



Il existe **des différences biologiques** entre l'homme et la femme qui ne pourront jamais changer



Il y a également beaucoup **de rôles différents** assignés aux hommes et aux femmes **par la société**



Les rôles assignés aux hommes et aux femmes par **la société peuvent évoluer et sont effectivement en train de changer**

- Prenez les notes avec vous car vous en aurez besoin pour la prochaine séance.
- Expliquez que cette discussion se poursuivra pendant la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 2.3 : Hommes et femmes : idéal et réalité (égalité entre homme et femme)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Analyser les images de l'homme « idéal » et de la femme « idéale ».
 - Prendre conscience que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos proches, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles donnent diffèrent, elles aussi.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Demandez aux participants de relater un événement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance.
- Annoncez que cette séance sera consacrée à une analyse critique des représentations idéales des hommes et des femmes dans notre société.

2. Hommes et femmes, idéal et réalité

100 minutes

30 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectifs : Analyser les représentations de l'homme « idéal » et de la femme « idéale ». Prendre conscience que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos proches, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles donnent diffèrent aussi.

Matériel : Aucun

Modalités : Discussion en petits groupes.

Déroulement :

- Annoncez que cette séance s'intéressera aux comportements que les hommes et les femmes sont censés avoir dans notre société.
- Demandez aux participants de former deux grands groupes (les facilitateurs/trices se répartissent par groupe).
- Expliquez que vous allez répondre à toutes les questions du point de vue des femmes (filles), et du point de vue des hommes (garçons).
- Dans chaque groupe, le facilitateur pose les questions suivantes :
 - *Quels comportements sont appropriés pour les garçons, hommes, filles et femmes avec la famille, les différents membres de la communauté, etc. ?*
 - *Comment doit se comporter une femme idéale dans notre société ?*
 - *Comment doit se comporter un homme idéal dans notre société ?*
 - *Pourquoi les comportements sont-ils différents ?*
 - *Ces comportements changent-ils avec le temps (était-ce différent autrefois, pour différents groupes sociaux, etc.) ?*
- Au bout de 30 minutes de discussion, invitez-les à se réunir en cercle et à partager leurs conclusions avec l'ensem-

ble du groupe. Gardez du temps pour quelques remarques ou questions sur chaque présentation. Le facilitateur devra prendre des notes avant de faire un débriefing.

- Après la restitution dans le grand groupe, pendant cinq minutes, le facilitateur demande aux petits groupes de se concerter et de répondre aux questions suivantes :
 - *Identifiez dans les comportements d'une femme idéale ce qui était inadmissible autrefois mais qui commence à être acceptable dans nos communautés.*
 - *Identifiez dans les comportements d'un homme idéal ce qui était inadmissible autrefois mais qui commence à être acceptable dans nos communautés.*
 - *Au bout de cinq minutes, réunissez les deux groupes en grand cercle et donnez deux minutes à chaque groupe pour présenter ses conclusions. Le facilitateur va alors passer à un débriefing général sur les deux présentations.*
- Lors du débriefing, posez les questions suivantes :
 - *La vie dans notre communauté est-elle plus facile pour un homme ou pour une femme ?*
 - *Ces idées et ces attentes nous rendent-elles heureux ou malheureux ?*
 - *Ces différences influencent-elles notre aptitude à atteindre nos objectifs dans la vie ?*

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui
- Expliquez que vous allez continuer la discussion sur le même sujet pendant la session suivante.
- Rappelez que les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux assisteront séparément à la prochaine séance.
- Précisez-leur la date et l'heure de leur séance respective et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Cette activité nous aidera à voir que notre comportement est soumis à certaines attentes de la part de nos proches, de notre famille, de nos pairs et de notre communauté. N'étant pas les mêmes pour les hommes et les femmes, les contraintes qu'elles font peser et les chances qu'elles offrent diffèrent, elles aussi.
- Nous sommes parfois obligés de nous comporter d'une façon que nous ne souhaitons pas, qui ne nous satisfait pas et qui entrave notre capacité à atteindre les buts que nous nous sommes fixés dans la vie. Insistez sur le fait que même s'il existe des représentations idéales de « vrai » homme ou « vraie » femme, tout le monde ne souhaite pas forcément (ou ne peut pas) les atteindre. Ces différences doivent donc être respectées.
- En général, la vie en société est plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Par rapport à ces derniers, les pouvoirs décisionnels de femmes sont moindres, elles participent moins à la vie publique et ont moins l'occasion de se prononcer sur des problématiques qui pourtant les concernent directement.
- Une étude sur le commerce transfrontalier entre la RDC et le Burundi, le Rwanda et l'Ouganda conclut :

« L'échange transfrontalier constitue la principale source de revenus pour un grand nombre de commerçants non officiels, en majorité des femmes pauvres qui transportent leurs produits agricoles d'un endroit à l'autre ; il y a donc une importante dimension 'spécifique au genre' liée à cette question. »

Les résultats sont frappants : les moyens de subsistance et les activités de ces femmes commerçantes sont actuellement mis à mal par des taux élevés de harcèlement et de violence physique à la frontière ainsi que par une prédominance de paiements non officiels et de pots-de-vin. En soi, au lieu de favoriser la croissance et le développement, le commerce transfrontalier n'est rien de plus qu'un mode de survie pour ces femmes.

D'autres régions le prouvent, le commerce transfrontalier informel dépend principalement de la façon dont sont traités les commerçants et des conditions auxquelles ils sont confrontés lorsqu'ils franchissent la frontière (Banque mondiale 2010). Le succès de ce genre de commerce dépend de la capacité qu'ont les individus à franchir la frontière de manière systématique, sans être soumis à une violence ou à un harcèlement et sans avoir à effectuer des paiements – sommes importantes non officielles, paiements de droits de douane ou de frais démesurés.

Source : Paul Brenton, Celestin Bashinge Bucederhwa, Caroline Hossein, Shiho Nagaki et Jean-Baptiste Ntagoma (janvier 2011). Les femmes pauvres qui pratiquent le commerce transfrontalier dans la région des Grands Lacs de l'Afrique : des affaires à risque.

Séance 2.4 : À la découverte des masculinités (réservé aux époux des FPCT)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Époux des femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT).
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise, rwandaise ou burundaise (selon le site et groupe de dialogue concerné) et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, le facilitateur, formiez un grand cercle.
- Accueillez les époux des FPCT à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez-leur que cette séance examinera plus en profondeur les problématiques qui se posent typiquement aux hommes. Après cette séance, ils auront la possibilité d'émettre leurs conclusions et de faire le point en plénière avec leurs femmes.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux hommes de résumer ce qu'ils ont appris.
- Annoncez que cette séance sera une étude approfondie des rôles de genre pour les hommes dans les zones transfrontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi ; des inégalités, frustrations et conflits suscités et des moyens d'en venir à bout.

2. Comprendre les obstacles que les hommes et les garçons doivent affronter

100 minutes 30 minutes pour l'activité en groupes

Objectif : Réfléchir aux rôles de genre et de cohésion sociale dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi ; comprendre que les inégalités et les conflits s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres (facultatif)

Modalités :

- Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière.
- Vous pouvez aussi prévoir des jeux de rôle ou scènes de théâtre avec des personnages à incarner pour les différents rôles. Dans ce cas, réservez du temps pour le montage des scènes et un moment pour la présentation en plénière. Puis provoquez des discussions sur les scènes présentées.

Déroulement :

- Commencez par noter que les hommes et les garçons font face à des obstacles différents de ceux des femmes et des filles. Les obstacles de ces dernières sont bien souvent plus difficiles à surmonter en raison des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Répartissez les participants en deux groupes.
- Invitez-les à discuter des problèmes auxquels les hommes et les garçons sont actuellement confrontés dans leurs communautés respectives. Un facilitateur pourra prendre note des mots clés sur les tableaux de conférence.
- Demandez aux hommes de répondre ensemble aux questions suivantes :
 - Quels sont les principaux problèmes auxquels font face les hommes et les garçons dans les zones transfron-

talières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi ? Pour quelles raisons ?

– *Que peuvent faire les hommes pour surmonter ces problèmes ?*

– *Quels sont les problèmes liés aux inégalités de genre ?*

– *Dans quelle mesure diffèrent-ils pour les femmes et les hommes ?*

- Au bout de 30 minutes, demandez aux deux groupes de présenter leurs résultats.
- Demandez aux hommes de l'autre groupe s'ils souhaitent poser des questions, s'ils ont des réponses similaires ou des conclusions différentes.
- À partir des grandes questions soulevées par les participants, élargissez le débat. Guidez ainsi la discussion vers les différents types d'inégalités et leurs conséquences pour les hommes et les femmes.
- Demandez aux participants de réfléchir à d'autres exemples tirés de leurs expériences personnelles ou de la vie quotidienne en relation avec les activités du petit commerce transfrontalier.
- D'après eux, quelles solutions pourraient mettre fin à ces inégalités ? Quelles stratégies sont susceptibles d'être efficaces pour surmonter ces inégalités et problèmes ?
- À la fin de la séance, rappelez aux époux des FPCT d'en discuter ultérieurement avec leur épouse.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à un ami et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Le terme « **inégalité de genre** » désigne le fait de ne pas octroyer aux gens les mêmes chances en raison de différences perçues sur la seule base de critères de genre.

La **discrimination sexiste** fait référence au traitement défavorable d'un individu ou d'un groupe en raison de son genre. Si les inégalités de genre et la discrimination sexiste sont généralement évoquées en rapport avec les femmes, n'importe qui peut être confronté à des inégalités de genre ou à une discrimination sexiste.

Bien que **les hommes** soient généralement privilégiés et aient le contrôle de leurs relations avec les femmes, cette position peut les désavantager. Ainsi, le stéréotype d'un homme fort et dur, qui par exemple boit beaucoup et règle les disputes en venant aux mains, n'est pas forcément du goût de tous les hommes qui pour leur part préféreraient passer du temps avec leur femme et leurs enfants, mais craignent les moqueries s'ils n'agissent pas ainsi.

En effet, l'influence de **nos pairs** sur notre vie est grande. Ils peuvent ainsi nous inciter à nous comporter d'une manière que nous n'approuvons pas totalement, ou au contraire nous inspirer et nous pousser à nous surpasser.

Quant aux femmes, elles sont souvent censées être soumises et gérer l'ensemble des tâches ménagères. Elles peuvent soit en tirer une certaine satisfaction, car leur aide est ainsi reconnue et appréciée, soit être malheureuses de voir le peu de contrôle qu'elles exercent sur leur propre vie.

Séance 2.4.B : À la découverte des féminités (réservé aux FPCT)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Réfléchir aux rôles de genre dans la société congolaise, rwandaise ou burundaise (selon le site et groupe de dialogue concerné) et comprendre que les inégalités s'accompagnent de différentes conséquences négatives tant pour les hommes que pour les femmes.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que toutes les participantes et vous-même, la facilitatrice, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absentes.
- Annoncez-leur que cette séance examinera plus en profondeur les problématiques propres aux femmes et à leur quotidien.
- Faites un rappel de la séance précédente en leur demandant de résumer ce qu'elles ont appris.
- Annoncez que cette séance sera une étude approfondie des rôles de genre pour les femmes dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo (RDC), le Rwanda et le Burundi, des inégalités, des frustrations et des conflits suscités ainsi que des moyens d'en venir à bout.

2. Comprendre les obstacles que les femmes et les filles doivent affronter

100 minutes 30 minutes pour l'activité en groupes

Objectifs :

- Réfléchir aux rôles de genre dans les zones transfrontières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi.
- Comprendre que les inégalités et les conflits s'accompagnent de conséquences négatives tant pour les femmes que pour les hommes.

Matériel : Aucun

Modalités :

- Travail en groupes suivi d'un débriefing en plénière.
- Vous pouvez aussi prévoir des jeux de rôle ou scènes de théâtre avec des personnages à incarner pour les différents rôles. Dans ce cas, réservez du temps pour le montage des scènes et un moment pour la présentation en plénière. Puis provoquez des discussions sur les scènes présentées.

Déroulement :

- Commencez par noter que les obstacles que rencontrent les femmes et les filles sont différents de ceux auxquels les hommes et les garçons doivent faire face. Souvent, les obstacles auxquels elles sont confrontées sont plus difficiles à surmonter en raison des inégalités entre femmes et hommes.
- Répartissez les femmes petites commerçantes transfrontalières en deux groupes.
- Invitez-les à discuter des problèmes auxquels se heurtent les femmes et les filles dans leurs communautés respectives et à noter des mots clés sur les tableaux de conférence.
- Demandez aux femmes petites commerçantes transfrontalières de répondre ensemble aux questions suivantes :
 - *Quels sont les principaux problèmes auxquels font face les filles et les femmes en RDC ? Pour quelles raisons ?*

- Comment les hommes tentent-ils d’y remédier dans leurs communautés, et particulièrement dans les zones transfrontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi ?
- Que peuvent faire les femmes pour surmonter ces problèmes ?
- Quels sont les problèmes liés aux inégalités de genre ?
- Dans quelle mesure diffèrent-ils pour les femmes et les hommes ?
- Au bout de 30 minutes, demandez aux deux groupes de FPCT de présenter leurs résultats.
- Demandez aux femmes petites commerçantes transfrontalières de l’autre groupe si elles souhaitent poser des questions, si elles ont des réponses similaires ou des conclusions différentes.
- À partir des grandes questions soulevées par les participantes, élargissez le débat.
- Guidez ainsi la discussion vers les différents types d’inégalités et leurs conséquences pour les hommes et les femmes.
- Demandez-leur de réfléchir à d’autres exemples tirés de leur expérience personnelle ou de la vie dans leur communauté en général et particulièrement dans leurs activités quotidiennes dans les zones transfrontalières entre les trois pays.
 - D’après elles, quelles solutions pourraient mettre fin à ces inégalités ?
 - Quelles stratégies sont susceptibles d’être les plus efficaces pour surmonter ces inégalités et problèmes ?
- À la fin de la séance, rappelez aux femmes petites commerçantes transfrontalières de conserver précieusement les notes sur les tableaux de conférence afin d’en discuter ultérieurement avec les garçons.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez toutes les participantes d’être venues.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu’elles ont apprise aujourd’hui, une chose dont elles feront part à un(e) ami(e) et une autre qu’elles ont hâte de faire d’ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s’il leur reste des questions à poser concernant la séance d’aujourd’hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l’heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de toutes les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Le terme « **inégalités de genre** » désigne le fait de ne pas octroyer aux gens les mêmes chances en raison de différences perçues sur la seule base de critères de genre.

La **discrimination sexiste** fait référence au traitement défavorable d’un individu ou d’un groupe en raison de son genre. Si les inégalités de genre et la discrimination sexiste sont généralement évoquées en rapport avec les femmes, n’importe qui peut être confronté à des inégalités de genre ou à une discrimination sexiste.

Quant aux femmes, elles sont souvent censées être soumises et gérer l’ensemble des tâches ménagères. Elles peuvent soit en tirer une certaine satisfaction, car leur aide est ainsi reconnue et appréciée, soit être malheureuses de voir le peu de contrôle qu’elles exercent sur leur propre vie.

En effet, l’influence de **nos pairs** sur notre vie est grande. Ils peuvent ainsi nous inciter à nous comporter d’une manière que nous n’approuvons pas totalement, ou au contraire nous inspirer et nous pousser à nous surpasser.

Bien que **les hommes** soient généralement privilégiés et aient le contrôle de leurs relations avec les femmes, cette position peut les désavantager. Ainsi, le stéréotype d’un homme fort et dur, qui par exemple boit beaucoup et règle les disputes en venant aux mains, n’est pas forcément du goût de tous les hommes qui pour leur part préféreraient passer du temps avec leur femme et leurs enfants, mais craignent les moqueries s’ils n’agissent pas ainsi.

Séance 2.5 : Séance mixte : Égalité de genre (première partie)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Discuter plus ouvertement entre couples des problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants forment un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez-leur que cette séance se tiendra en groupe mixte mais qu'elle permettra d'approfondir les discussions déjà menées lors des séances précédentes avec les hommes, d'une part, et avec les FPCT, d'autre part, l'objectif étant d'examiner plus en profondeur les problématiques propres aux femmes ou aux hommes et à leur quotidien selon le groupe de dialogue en présence.
- Après ces trois séances, tous les participants auront la possibilité de faire part de leurs conclusions et de faire le point en plénière.
- Annoncez que cette séance sera une étude approfondie des rôles de genre des femmes dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo (RDC), le Rwanda et le Burundi, des inégalités, des frustrations et des conflits suscités, ainsi que des moyens d'en venir à bout.

2. Une journée type

100 minutes 20 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectif : Sensibilisation aux différentes attentes sexospécifiques auxquelles doivent faire face les femmes et les hommes.

Méthode : Exercice en deux groupes (hommes et femmes séparés) puis présentations et discussion en plénière.

Matériel : Feuilles et feutres.

Déroulement :

- Répartissez les participants en deux groupes : un groupe de FPCT, et un groupe d'hommes.
- Demandez au groupe de femmes de décrire la journée type d'une femme et au groupe d'hommes de décrire la journée type d'un homme. Le groupe devra désigner un membre pour écrire. Par ailleurs, si besoin est, le facilitateur pourra aider le groupe à écrire ses idées.
- Précisez que cela devra se faire sous la forme d'un emploi du temps avec des tranches d'une heure. Demandez-leur donc d'écrire sur le tableau de conférence des créneaux horaires (ex. : 5 h-6 h ; 6 h-7 h, 7 h-8 h...)
- Au bout de 20 minutes, réunissez les participants en cercle, et demandez d'abord au groupe d'hommes d'expliquer son emploi du temps type d'un homme.
- Ensuite, demandez au groupe de femmes d'expliquer son emploi du temps type d'une femme.
- Puis faites le bilan avec tous les participants et notez sur le tableau de conférence les grandes lignes :
 - Quelles différences remarquez-vous entre la manière dont les hommes et les femmes passent leur journée ?
 - Qui effectue généralement plus d'activités ou de tâches pendant la journée ?
 - Qui a généralement plus de temps libre ?
 - Comment définissez-vous le travail ? Quelles sont les activités que vous considérez comme étant du « travail » ?
 - Pour les hommes : quelles sont les activités ou tâches que vos femmes ne pourraient jamais faire ? Quelles activités ne pourrez-vous jamais faire en tant qu'hommes ?

- Pour les femmes : Quelles sont les activités ou tâches que vos maris ne pourraient jamais faire ? Quelles activités ne pourriez-vous jamais faire en tant que femmes ?
- Pour les deux : donnez une ou deux activités qui pourraient être échangées entre vous.
- Après la discussion, expliquez que l'idée selon laquelle certains types de travaux doivent être effectués par les femmes et d'autres par les hommes repose sur la socialisation et la culture, et non pas sur la biologie.
- Les activités liées aux tâches ménagères, aux soins (s'occuper des enfants, des membres de la famille malades ou du conjoint) et aux travaux économiques informels sont des activités qui continuent d'être sous-évaluées ou ignorées par la société. Il est important de reconnaître la contribution immense que les femmes ont toujours apportée à l'intérieur et à l'extérieur du foyer.
- Il est possible pour les femmes d'assumer des activités traditionnellement exercées par des hommes, tout comme il est possible pour les hommes d'assumer des activités traditionnellement exercées par des femmes, y compris le travail domestique et la garde des enfants.
- Donnez aux participants un devoir pour la maison :
 - Époux et épouses sont invités à choisir une activité qui a traditionnellement été faite par le sexe opposé pendant une semaine (l'homme prend une tâche traditionnellement effectuée par une femme et une femme prend une tâche traditionnellement effectuée par un homme).
 - Aux hommes qui ont déjà fait certaines activités exercées par les femmes et vice-versa, demandez de choisir une activité qu'ils ou elles n'ont encore jamais faite.
 - Demandez-leur de rendre compte lors de la prochaine séance en groupes de dialogues séparés, puis ensemble, de leurs expériences et de leurs impressions quant à cette nouvelle responsabilité.
- Idées pour les hommes : cuisiner pour toute la famille, porter les jeunes enfants, jouer avec les enfants, aller chercher les enfants à l'école, nourrir les enfants, faire la vaisselle, aller puiser de l'eau, ramasser du bois de chauffage, laver les vêtements et faire le lit.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 2.6 : Séance mixte : Égalité de genre (deuxième partie)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Discuter plus ouvertement entre couples des problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux.
 - Réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants forment un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez-leur que cette séance se tiendra en groupe mixte mais qu'elle permettra d'approfondir les discussions déjà menées lors des séances précédentes afin d'examiner plus en détail les problématiques propres aux femmes ou aux hommes et à leur quotidien selon le groupe de dialogue en présence.
- Annoncez que cette séance permettra de discuter plus ouvertement entre couples des problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux et de réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.
- Faites un rappel des séances précédentes en leur demandant de résumer ce qu'ils ont appris.

2. Problèmes types qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux

100 minutes 20 minutes pour l'activité en petits groupes

Objectif :

- Discuter plus ouvertement entre couples des problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux et réfléchir à des stratégies pour surmonter ces problèmes.
- Sensibiliser aux différentes attentes sexospécifiques auxquelles doivent faire face les femmes et les hommes dans nos couples.

Méthode : Introduction et rappel de la dernière séance (en grand cercle), exercice en deux groupes (hommes et femmes séparés) puis présentations et discussion en plénière (en grand cercle).

Matériel : Feuilles et feutres (facultatif)

Déroulement :

- Voir si les couples ont fait leurs « devoirs ».
- Posez les questions suivantes :
 - Expliquez ce qui a marché ou ce qui n'a pas marché, et pourquoi.
 - Aux femmes : comment se sentent-elles par rapport à cette nouvelle expérience ?
 - Aux hommes : comment sentent-ils par rapport à cette nouvelle expérience ?
- Continuez la discussion plus ouvertement sur les problèmes qui se posent respectivement aux FPCT et à leurs époux et réfléchissez à des stratégies pour surmonter ces problèmes.
- **Constituez deux sous-groupes de réflexion** : un groupe de femmes FPCT et un groupe d'époux des FPCT.
- Posez les deux questions suivantes à chaque groupe (le groupe se choisit un porte-parole et des personnes pour prendre les notes) :
- **Questions aux FPCT**
 - Quels les problèmes spécifiques qui se posent quotidiennement aux FPCT dans leur couple et qui sont étroitement liés à leurs activités en tant que FPCT ?

- *Quelles sont les stratégies que vous utilisez ou devriez utiliser pour surmonter ces problèmes ? (stratégies anciennes ; stratégies nouvelles).*

Questions aux époux des FPCT

- *Quels sont les problèmes spécifiques qui se posent quotidiennement aux époux des FPCT dans leur couple et qui sont étroitement liés aux activités de leur femme en tant que FPCT ?*
- *Quelles sont les stratégies que vous utilisez ou devriez utiliser pour surmonter ces problèmes ? (stratégies anciennes ; stratégies nouvelles).*
- Au bout de 30 minutes, réunissez les deux groupes et commencez les discussions en séance plénière.
- Le groupe de femmes FPCT présente d'abord, les hommes notent leurs questions sans les poser pour le moment ; puis les hommes présentent, les femmes notent leurs questions. Les questions des uns et des autres sont posées et les discussions se poursuivent. Les facilitateurs prennent des notes et facilitent les discussions.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
 - Donnez-leur des « devoirs » à faire à la maison : chaque couple choisit librement une stratégie qu'il n'a jamais appliquée et essaie de s'en servir pour surmonter ses problèmes au quotidien.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Séance 2.7 : Séance mixte : Égalité de genre (troisième partie)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les FPCT et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Demandez aux couples de faire part de leurs expériences positives et négatives depuis la dernière séance, ce qu'ils ont appris de ces expériences et du changement positif, et quels engagements ils prendront à présent.
- Annoncez qu'aujourd'hui, vous allez parler de la répartition des tâches ménagères, et surtout de l'importance du partenariat et du soutien mutuel au sein du couple.

2. Dépenses pour toute la famille : la caisse familiale

100 minutes 20 minutes pour l'activité en groupes
30 minutes pour le compte rendu

Objectifs :

- Sensibiliser à l'importance du partage des revenus pour le bien-être de la famille. Comprendre que la prise de décisions par une seule personne a des conséquences négatives sur le ménage.

Méthode : Couples séparés et discussion en plénière

Matériel : Feuillet et feutres

Déroulement :

- Rappelez aux participants que le sujet du jour est l'importance de partager les revenus pour le bien-être de la famille et de mettre en place une caisse commune en famille. Expliquez que vous allez les répartir en trois groupes, avant de retourner ensemble en plénière.
- Comme les participants sont assis en couple, demandez-leur de choisir un chiffre de un à trois, pour qu'ils soient divisés en trois groupes mixtes. Vérifiez qu'aucun groupe ne contient de couple – les couples doivent être mélangés dans des groupes différents.
- Demandez à chaque groupe de désigner une personne chargée de présenter les réponses aux autres. Demandez aux groupes de former trois petits cercles et de discuter ensemble des questions suivantes, que vous aurez préparées à l'avance sur un tableau :
 - À quoi les hommes consacrent-ils leurs dépenses ? À quoi les femmes consacrent-elles leurs dépenses ?
 - Qui dépense le plus au sein du ménage (nourriture, enfants, articles ménagers) ?
 - Qui décide de la manière dont les revenus sont dépensés ? (Une femme peut-elle dépenser les revenus sans consulter son mari ? Un homme peut-il les dépenser sans consulter sa femme ?)
 - Quels sont les inconvénients du fait que seul l'homme ou seule la femme décide de la manière de dépenser les revenus ?
 - Quels avantages tire-t-on du fait que les décisions sur la manière de dépenser les revenus sont prises ensemble par le couple ?
- Au bout de 20 minutes, demandez aux participants de former de nouveau un grand cercle, et priez chaque groupe de présenter brièvement ses réflexions (5 minutes par groupe).
- Demandez aux participants s'ils veulent faire part d'expériences ou d'anecdotes sur ce sujet.
- Enfin, expliquez que le ménage est une responsabilité partagée au sein du couple. Les revenus de l'époux et de l'épouse doivent être partagés pour les achats de nécessité communs, plutôt que pour les envies. La priorisation et la planification des dépenses ménagères sont donc importantes pour faire en sorte que les besoins de la famille soient satisfaits et que le bien-être de la famille soit assuré.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
 - Donnez-leur des « devoirs » à faire à la maison : chaque couple choisit librement une stratégie qu'il n'a jamais appliquée et essaie de s'en servir pour surmonter ses problèmes au quotidien.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Séance 2.8 : Séance mixte : Égalité de genre (quatrième partie)

1. Introduction

20 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les FPCT et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Demandez aux couples de faire part de leurs expériences positives et négatives depuis la dernière séance, ce qu'ils ont appris de ces expériences et du changement positif, et quels engagements ils prendront à présent.
- Annoncez qu'aujourd'hui vous allez discuter en détail du partenariat économique, et surtout de l'importance de la collaboration et du soutien mutuel au sein du couple.

2. Soutien mutuel et partenariat économique

100 minutes

30 minutes pour le groupe des femmes
30 minutes pour le groupe des hommes
40 minutes pour la discussion en plénière

Objectif : Sensibilisation sur la charge de travail qui incombe aux femmes et sur l'importance de la collaboration économique et du soutien mutuel au sein du couple.

Méthode : Exercice en groupe complet et discussion en plénière.

Matériel : Aucun

Déroulement :

- Demandez aux femmes et aux hommes de se répartir en deux groupes.
- Demandez aux femmes de s'asseoir en cercle au milieu de la salle en face les unes des autres.
- Demandez aux hommes de s'asseoir en cercle autour des femmes afin de former un cercle extérieur entourant les femmes.
- Expliquez que vous allez discuter uniquement avec les femmes, et que le devoir des hommes est d'écouter et de suivre ce qui se dit. Les hommes n'ont pas le droit de parler.
- Posez les questions suivantes aux femmes et discutez pendant 30 minutes :
 - *En tant que femme, quelle est la chose la plus difficile dans votre travail de petit commerce ?*
 - *Que voudriez-vous dire aux hommes pour les aider à mieux comprendre les femmes ?*
 - *Quelle est la chose que vous comprenez le moins au sujet des hommes ?*
 - *Comment les hommes peuvent-ils soutenir les femmes et leur autonomisation ?*
- Au bout de 30 minutes de discussion, remerciez les femmes, et demandez aux hommes et aux femmes d'échanger leurs places. Les hommes s'assoient dans le cercle intérieur et les femmes s'assoient à l'extérieur et n'ont pas le droit de parler.
- Posez les questions suivantes aux hommes et discutez pendant 30 minutes :
 - *Que voudriez-vous dire aux femmes pour les aider à mieux comprendre les hommes ?*
 - *Quelle est la chose que vous comprenez le moins au sujet des femmes ?*
 - *En tant qu'hommes, quelle est la chose la plus difficile à faire pour soutenir les efforts économiques de votre épouse ?*
 - *Comment les hommes peuvent-ils soutenir les efforts économiques et de petit commerce de leur épouse ?*
- Au bout de 30 minutes, remerciez les hommes, et demandez aux hommes et aux femmes de revenir en grand groupe comme au début de la séance.
- Facilitez une discussion avec tous les participants en leur posant les questions suivantes :
 - *Qu'est-ce qui vous a surpris à propos de cette activité ?*
 - *Comment vous êtes-vous senti(e) en parlant de ces choses devant d'autres écoutants ?*
 - *Pour les hommes : En fonction de ce que vous avez appris, quelles opportunités percevez-vous afin de soutenir votre femme dans son travail économique ?*

- Pour les hommes : Que voulez-vous que les femmes fassent ou soient quand elles ont de l'argent ?
 - Pour les femmes : Que voulez-vous que les hommes fassent ou soient quand ils ont de l'argent ?
 - Pour tous : Qu'avez-vous appris de cette activité ? Comment cela peut-il vous aider dans votre vie et dans votre relation ?
 - Quelqu'un souhaite-t-il faire part de son expérience personnelle ?
- Expliquez que, souvent, nos opinions et nos points de vue sur l'autre sexe sont éclairés par des stéréotypes qui sont renforcés au fil du temps par de nombreuses sources telles que les médias ou nos amis et notre entourage. Il devient donc difficile de comprendre les véritables besoins et préoccupations de notre partenaire et du sexe opposé en général. En comprenant mieux le sexe opposé et ses besoins, nous pourrions vivre une vie de couple et donc de famille plus heureuse. Le soutien mutuel, surtout dans le travail et les activités commerciales, est très important, et les hommes doivent assumer plus de responsabilité et jouer un plus grand rôle dans l'appui de leurs femmes.

3. Faire confiance

20 minutes

10 minutes pour l'exercice
10 minutes pour la discussion en plénière

Objectif : Renforcer la confiance au sein des couples pour consolider l'exercice précédent. Détendre l'atmosphère au sein des couples avant de quitter le groupe de dialogue.

Méthode : Exercice en groupe complet et débat en plénière.

Matériel : Aucun

Déroulement :

- Expliquez que vous allez jouer à un jeu ensemble.
- Créez un espace dans la salle, mais placez quelques obstacles comme des chaises et des sacs à main autour de la salle (pour rendre l'exercice plus difficile).
- Expliquez que les femmes vont devoir guider leur mari à travers la salle. Les hommes doivent fermer les yeux et se laisser mener par leur épouse.
- Les épouses demandent à leur époux comment il souhaite être guidé et soutenu : par la main, bras autour des épaules, se tenir derrière...
- Les époux sont également invités à indiquer ce dont ils ont besoin pour se sentir soutenu et guidé.
- Le « guide » doit s'assurer que son partenaire se sent en sécurité (pas de blagues, pas d'affrontements avec d'autres). Au bout de quelques minutes, les rôles sont inversés, les hommes guidant désormais leur épouse.
- À la fin de l'exercice, revenez dans le grand cercle et facilitez une discussion en posant les questions suivantes :
 - Qu'avez-vous ressenti en vous laissant guider ? Qu'avez-vous ressenti en guidant votre partenaire ? (Explorez le sens de la responsabilité en tant que guide, et le sentiment de confiance et de sécurité de la personne guidée.)
 - Quel rôle était le plus facile ? Le plus difficile ?
 - Avez-vous ressenti du pouvoir dans cet exercice, et si oui, comment ?
- Expliquez que cet exercice démontre l'importance de la confiance au sein du couple, qui est la base de la collaboration et du partenariat.

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 2.9 : Séance mixte : Égalité de genre (cinquième partie)

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les FPCT et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Demandez aux couples de faire part de leurs expériences positives et négatives depuis la dernière séance, ce qu'ils ont appris de ces expériences et du changement positif, et quels engagements ils prendront à présent.
- Annoncez qu'aujourd'hui, vous allez parler de la vie familiale saine et du partenariat au sein du couple. Expliquez que vous allez jouer à un jeu ensemble puis en discuter.

2. Les cercles d'influence

100 minutes

20 minutes pour l'exercice
60 minutes pour la discussion

Objectif : Reconnaître l'influence que les pensées, les croyances et les actions ou inactions des autres ont sur nous et notre bonheur familial. Prendre conscience du fait que chacun de nous a le pouvoir d'améliorer les choses.

Méthode : Un jeu de rôle suivi d'une discussion en plénière.

Matériel : Ruban adhésif pour faire des marquages au sol. 30 cartes personnages numérotées (voir les cartes ci-dessous, à photocopier et découper pour les participants).

Déroulement :

- Expliquez aux couples que cette activité vise à explorer la manière dont les réflexions, les convictions et les actions des autres créent des normes collectives, qui dictent le changement dans la communauté. Les normes sont des « règles d'usage » implicites qui guident le comportement des gens dans la société. Elles sont amenées à évoluer au fil du temps.
- Poussez les tables et les chaises sur le côté.
- Avec le ruban adhésif, tracez quatre cercles concentriques sur le sol de la salle :
 - Cercle 1 : le plus petit cercle au centre de la salle (pour deux personnes) ;
 - Cercle 2 : un deuxième cercle autour du premier cercle (pour onze personnes) ;
 - Cercle 3 : un troisième cercle autour du deuxième cercle (pour douze personnes) ;
 - Cercle 4 : un quatrième et dernier cercle (pour cinq personnes).
- Distribuez les cartes de personnages numérotées, en faisant attention à distribuer des personnages femmes aux femmes, et des personnages hommes aux hommes.
- Faites aussi attention à ce que les personnages 1 et 2 ne fassent pas partie d'un même couple. Demandez-leur de prendre connaissance de leur personnage sans le montrer aux autres.
- Ils prennent ensuite place dans les cercles de la manière suivante :
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 1 à 2 vont dans le cercle 1.
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 3 à 13 vont dans le cercle 2.
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 14 à 25 vont dans le cercle 3.
 - Ceux qui ont des cartes numérotées de 26 à 30 vont dans le cercle 4.
- Expliquez aux couples que chaque carte comporte deux déclarations : (a) et (b), qu'ils vont lire à voix haute aux autres.
- Pour commencer, demandez à chaque participant de lire à voix haute sa déclaration (a), et seulement celle-ci, du personnage numéro 1 jusqu'au dernier.
- Demandez-leur ensuite de lire leur déclaration (b), en commençant cette fois-ci par le numéro 30 jusqu'au numéro 1.
- Après la lecture de toutes les déclarations (b), asseyez-vous en groupe pour faire le point :
 - À votre avis, quel cercle exerce la plus grande influence sur Papy et Mimy ? Pourquoi ?

- Y a-t-il des cercles qui n'ont aucune influence sur Papy et Mimy ? Pourquoi ?
- Quels thèmes ont été traités dans ce jeu de rôle ? Pourquoi sont-ils importants ?
- Que nous apprend cette activité sur les normes au sein des communautés et sur le pouvoir ?
- Expliquez aux participants que beaucoup de gens autour de nous exercent du pouvoir et de l'influence sur nous. Chacun de nous peut, par son attitude, servir ou desservir l'objectif d'assurer une égalité de genre. Rien ne justifie une attitude passive face à cette forme d'inégalité. L'influence la plus forte provient généralement des gens les plus proches de nous. Ce sont eux qui nous influencent au quotidien. Même les membres de notre communauté qui ne sont pas aussi proches de nous que les amis et la famille influent sur nos pensées et nos actions. La société au sens large (les médias, les lois nationales et les conventions internationales) exerce également une influence sur nous, même si elle n'est pas aussi directe ou immédiate. Les cercles d'influence sont partout autour de nous : la famille, les amis, les membres de notre communauté et la société.

Remarque :

Cette activité nécessite beaucoup d'espace ; elle peut avoir lieu soit dans une salle où les tables et les chaises auront été poussées, soit à l'extérieur dans une cour. Veillez à bien expliquer l'activité aux participants dès le départ afin d'éviter toute interruption susceptible de nuire à son bon déroulement.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions sur les discussions d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Cartes personnages

Remarque : Ces cartes doivent être traduites en swahili pour l'exercice

(À photocopier et découper)



1. **(a)** Je m'appelle Mimy. Je suis mariée à Papy. Avant, nous étions heureux, mais maintenant Papy me crie beaucoup dessus et me frappe parfois. J'ai peur de lui, et mes enfants aussi.
(b) Je m'appelle Mimy. Mon mari, Papy, me respecte. Nous parlons de nos problèmes et cherchons une solution ensemble. La peur ne règne plus ni dans mon cœur ni à la maison.
2. **(a)** Je m'appelle Papy. Je suis marié à Mimy. Ces derniers temps, ça va mal à la maison. Ma femme me parle de l'égalité, ce qui me déplaît beaucoup. Elle m'embête et je n'ai pas d'autre choix que de lui crier dessus, voire de la frapper. C'est ce qui arrive dans un mariage.
(b) Je m'appelle Papy. Je me suis engagé auprès de ma femme et de mes enfants à ne jamais régler mes problèmes ou mes frustrations par les cris ou les coups. Il fait maintenant bon vivre chez nous et même les enfants sont plus heureux.
3. **(a)** Je suis le père de Papy. Nous avons grandi en sachant que les hommes peuvent soumettre les femmes. Elles doivent toujours nous obéir et il faut être violent si nécessaire. C'est normal, c'est comme ça.
(b) Je suis le père de Papy. La violence n'est pas acceptable dans notre famille ni dans notre clan. Nous nous respectons les uns les autres.

4. (a) Je suis la fille aînée de Papy et Mimy. Maman travaille du matin jusqu'au soir. Quand elle n'est pas à la maison, je dois prendre soin de tout le ménage et de mes petits frères et sœurs. J'ai dû arrêter l'école. Papa se réveille tard et rentre souvent fâché. Il n'est pas gentil avec nous.
(b) Je suis la fille aînée de Papy et Mimy. Maman et papa se répartissent les tâches ménagères et s'entendent bien. Je peux aller à l'école et aider un peu dans le ménage aussi. J'aime beaucoup l'ambiance chez nous, nous nous entendons tous bien.
5. (a) Je suis le fils de Papy et Mimy. Ma grande sœur me fait toujours à manger et m'aide à faire mes devoirs. C'est le devoir des femmes de travailler pour nous, les hommes. Mon père est mon idéal.
(b) Je suis le fils de Papy et Mimy. J'aide ma grande sœur dans les tâches ménagères, comme ça nous avons le temps de faire les devoirs pour l'école. Papa aide aussi maman à la maison, il est mon idéal.
6. (a) Je suis l'ami de Papy. Nous sortons ensemble le soir. Je vois que tu bois beaucoup de bière, et après, tu rentres ivre et en colère chez toi. Mais nous nous amusons beaucoup et c'est normal pour les hommes de boire comme ça. C'est notre argent, nous pouvons le dépenser comme bon nous semble.
(b) Je suis l'ami de Papy. Nous sortons ensemble le soir. Je te conseille de boire moins pour ne pas rentrer ivre chez toi. Il faut penser au bien de la famille.
7. (a) Je suis le sage du village. Tu me respectes et tu suis mes conseils. Les hommes sont les chefs de famille et ils doivent prendre toutes les décisions. Une famille saine, c'est une famille où l'homme détient tout le pouvoir.
(b) Je suis le sage du village. Tu me respectes et tu suis mes conseils. Je te conseille de partager les décisions au sein de ton ménage. Une famille saine, c'est une famille où le couple se soutient et où le pouvoir est partagé.
8. (a) Je suis la grande sœur de Mimy. Je veille à ce que tu respectes les traditions de la famille. Les hommes sont les chefs et ce sont eux qui décident. Un bon mariage, cela signifie d'abord obéir à son mari et le laisser faire tout ce qu'il veut.
(b) Je suis la grande sœur de Mimy. Chez moi, on n'est pas violent. Mon mari et moi prenons des décisions ensemble. Un bon mariage, c'est d'abord le partenariat. Le ménage ne doit pas nécessairement être dirigé par une seule personne, les couples peuvent et doivent prendre les décisions ensemble. Pourquoi ne faites-vous pas la même chose dans votre foyer ?
9. (a) Je suis la belle-sœur de Mimy. Tu fais maintenant partie de notre famille, où les femmes et les filles gardent le silence et n'ont pas le droit de se plaindre. Ce sont les filles qui travaillent dans le ménage, et les garçons sont respectés.
(b) Je suis la belle-sœur de Mimy. Tu fais maintenant partie de notre famille, où les hommes et les femmes ont les mêmes droits et vivent sans violence. Chez nous, les filles et les garçons travaillent ensemble.
10. (a) Je suis l'amie de Mimy. Ensemble, nous discutons de tout. Mon mari est tombé malade mais je ne peux pas l'aider avec les papiers parce que nous n'avons pas fait un mariage civil. Les enfants et moi courons un grand risque si jamais il devait lui arriver quelque chose.
(b) Je suis l'amie de Mimy. Ensemble, nous discutons de tout. Mon mari est tombé malade et j'ai pu l'aider avec les papiers parce que nous avons fait un mariage civil. Les enfants et moi ne sommes pas en danger si jamais il devait lui arriver quelque chose.
11. (a) Je suis le voisin de Papy et Mimy. J'entends des bruits quand vous vous battez la nuit mais je ne dis rien. Cela ne me regarde pas.
(b) Je suis ton voisin. Je voulais te dire que je suis au courant des violences que tu subis et je t'invite à venir me voir s'il y a un problème.

12. (a) Je suis l'oncle aîné de Papy. Je suis très fier de lui car il sait discipliner sa femme quand elle vient avec ses idées de Blancs. Chez nous, ce sont les femmes qui prennent soin du ménage et des enfants.

(b) Je suis l'oncle aîné de Papy. Je suis très fier de lui car il a une bonne relation avec sa femme et la traite avec respect. Le partenariat entre époux est la base d'une bonne famille.

13. (a) Je suis la cousine de Papy. Dans notre famille, ce sont les femmes qui prennent soin du ménage et des enfants. L'argent du mari, c'est pour lui. Mais notre argent, c'est pour toute la famille.

(b) Je suis la cousine de Papy. Dans notre famille, les femmes et les hommes s'occupent du ménage et des enfants ensemble. Les revenus sont partagés, et les besoins de notre famille sont toujours satisfaits.

14. (a) Je suis pasteur. Je garde le silence. La bible dit que les femmes doivent se soumettre à leur mari. Dieu va s'occuper lui-même des choses.

(b) Je suis pasteur. La bible dit que les hommes doivent respecter leur femme. J'organise des séances où je conseille tous les couples sur la non-violence et le respect.

15. (a) Je suis employé au centre de santé. Je soigne les blessures sans poser de questions. Cela ne me regarde pas.

(b) Je suis employé au centre de santé. Nous organisons un séminaire de sensibilisation aux violences pour le personnel de santé. Maintenant, nous osons interroger les patients sur les violences.

16. (a) Je suis agent de police. Il arrive que les hommes commettent des violences domestiques. C'est un problème d'ordre familial.

(b) Je suis agent de police. Je prends très au sérieux tous les cas de violence domestique.

17. (a) Je suis agriculteur. Je pense que la femme n'est pas l'égale de l'homme. Une femme doit obéir à son mari. Elle n'a pas le droit d'hériter de mes champs.

(b) Je suis agriculteur. J'ai fait un exposé lors d'une réunion d'agriculteurs sur les bienfaits de la collaboration entre hommes et femmes lors des récoltes. Ma femme a le droit d'hériter de mes champs.

18. (a) Je suis chauffeur de moto. Je trouve que les violences à l'égard des femmes sont parfois justifiées, surtout quand elles demandent de l'argent.

(b) Je suis chauffeur de moto. Je parle aux gens des droits des femmes et de la lourde charge qu'elles portent dans notre société.

19. (a) Je suis vendeur sur les marchés. Les femmes et les hommes ne sont pas égaux. Si un homme souhaite montrer sa puissance et sa domination, c'est le destin de la femme.

(b) Je suis vendeur sur les marchés. Je prône l'équilibre du pouvoir dans les relations entre les femmes et les hommes.

20. (a) Je travaille pour une ONG. Nous demandons aux gens de cesser d'être violents, parce que la violence est le propre des gens mauvais.

(b) Je travaille pour une ONG. Nous parlons avec la population locale des liens entre les violences et l'inégalité de genre. Nous l'aidons à voir les avantages de la non-violence et des droits des femmes et des enfants.

21. (a) Je suis un dirigeant local. Les dépenses familiales, c'est la responsabilité de la femme. L'homme paie une dot importante pour la femme, elle doit maintenant lui obéir.

(b) Je suis un dirigeant local. Les dépenses familiales, c'est la responsabilité du couple. La dot ne doit pas signifier que les femmes sont maintenant à notre service.

- 22. (a)** Je suis pharmacien. Tu viens acheter des médicaments chez moi pour te soigner et tu me demandes conseil. Je pense que les femmes doivent être patientes et endurentes.
(b) Je suis pharmacien. Quand tu viens acheter des médicaments pour soigner tes blessures, je les signale à un conseiller spécialisé dans la violence domestique.
- 23. (a)** Je suis enseignant. Faire une blague sur les filles, c'est amusant et ça ne fait pas du mal.
(b) Je suis enseignant. J'explique toujours aux étudiants et étudiantes qu'ils ont la même valeur, et que le harcèlement est mauvais.
- 24. (a)** Je suis ton médecin. Je te conseille sur beaucoup de problèmes, mais je ne dis rien sur les violences domestiques. C'est le droit du mari et une affaire privée.
(b) Je suis ton médecin. Je te pose des questions sur les violences dans ton couple, et j'explique que la violence est une violation du droit de l'homme et de la femme.
- 25. (a)** Je suis agent des services sociaux. Je vois les violences dans la communauté, mais je privilégie les enfants puisque certaines violences entre les hommes et les femmes sont tout à fait normales.
(b) Je suis agent des services sociaux. Je travaille sur les violences à l'égard des enfants et des femmes. Lors des consultations avec les bénéficiaires, j'explique les avantages de la non-violence dans les familles.
- 26. (a)** Je suis juge. Parfois, les femmes portent plainte pour un simple acte de violence. Dans ce cas, je rejette la plainte.
(b) Je suis juge. Dans mon tribunal, je prends tous les cas de violence au sérieux. La violence, qu'elle soit au sein du foyer ou en dehors, est un délit.
- 27. (a)** Je suis député. Dans mon pays, il n'existe pas de loi relative aux violences domestiques, c'est de l'ordre du privé.
(b) Je suis député. La loi de ce pays interdit le recours à la violence contre quiconque. Peu importe la nature des relations.
- 28. (a)** Je suis bailleur de fonds. Je finance les programmes d'égalité de genre au Congo. Je finance seulement les programmes simples d'ABC, car ce sont les meilleurs.
(b) Je suis bailleur de fonds. Je finance les programmes qui prennent en compte la vulnérabilité des femmes aux violences et la masculinité positive. Nous devons aller plus loin qu'ABC.
- 29. (a)** Je suis animateur radio. Vous suivez mon émission tous les jours, nous faisons des blagues sur les femmes et les violences. Où est le mal ?
(b) Je suis animateur radio. J'organise des débats en direct dans lesquels différentes personnes viennent témoigner sur les conséquences négatives de la violence à l'égard des femmes.
- 30. (a)** Je suis un agent des Nations Unies. Je suis chargé de surveiller les progrès des conventions internationales, mais je ne vois pas de lien entre la discrimination contre la femme et l'inégalité.
(b) Je suis un agent des Nations Unies. Les conventions internationales recouvrent les violences à l'égard des femmes et leur vulnérabilité. Je vais demander à tous les gouvernements d'exposer leurs mesures pour lutter contre ces problèmes.

Thématique 3.

Comprendre les rapports de pouvoir

Introduction :

Cette thématique vise à aider les FPCT et leurs époux à analyser les rapports de pouvoir dans leur environnement immédiat, notamment dans leur ménage et dans leur communauté, et à voir dans quelle mesure ils sont influencés par les dimensions de genre. Au cours de la thématique précédente, les FPCT et leurs époux devraient avoir gagné la confiance des autres et développé des compétences pour communiquer de manière plus égale entre eux. Ils devraient aussi avoir une idée de la manière dont notre communication est sexospécifique et dont nos attentes sexospécifiques peuvent influencer les décisions personnelles.

Cette thématique introduit le concept de pouvoir sur lequel repose toute compréhension conceptuelle du genre. Avant d'aller plus loin dans les séances et les thématiques relatives au genre, la compréhension des relations de pouvoir dans la société permettra aux femmes petites commerçantes transfrontalières et à leurs époux d'acquérir les bases analytiques solides nécessaires à un examen critique de la dynamique de genre dans le contexte de leur travail et de leur vie quotidienne.

Cette thématique prépare aussi les femmes petites commerçantes transfrontalières et leurs époux à comprendre les dynamiques de genre influencées par les rapports de pouvoir afin d'établir des liens avec les dynamiques de conflit et la cohésion sociale/la consolidation de la paix.

Le support de l'équipe d'Alert sera nécessaire pour toutes les activités. Toutes les activités sont adaptées du « Curriculum genre ».

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 3.1 : La marche du pouvoir	<ul style="list-style-type: none"> Visualiser et comprendre comment le sexe biologique, la classe sociale, le pouvoir politique, l'âge, le lieu de résidence, le statut marital et d'autres marqueurs sociaux sont interconnectés, et en quoi ils peuvent être un obstacle à une participation utile.
Séance 3.2 : Les statuts du pouvoir	<ul style="list-style-type: none"> Examiner les caractéristiques et les comportements généralement associés au « pouvoir », de même que les émotions. Comprendre que le « pouvoir » peut avoir différentes significations selon les contextes, et qu'il peut s'exercer de différentes manières.
Séance 3.3 : Séance mixte : discussion sur les rapports de pouvoir dans la société et la vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> Résumer les enseignements des trois séances précédentes et aider les participants à comprendre que les relations de pouvoir sont omniprésentes dans la vie quotidienne et dans la société. La discussion devra porter sur les solutions à mettre en œuvre pour équilibrer les relations de pouvoir.

Séance 3.1 : La marche du pouvoir

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT).
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIF DE LA SÉANCE** :
 - Visualiser et comprendre comment le sexe biologique, la classe sociale, le pouvoir politique, l'âge, le lieu de résidence, le statut marital et d'autres marqueurs sociaux sont interconnectés, et en quoi ils peuvent être un obstacle à une participation utile.

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez que cette séance et les prochaines porteront sur le concept de pouvoir.
- Expliquez qu'à l'instar des séances précédentes, celle-ci commencera par une activité en petits groupes et se finira par un débriefing avec tout le groupe.

2. La marche du pouvoir

100 minutes

Matériel :

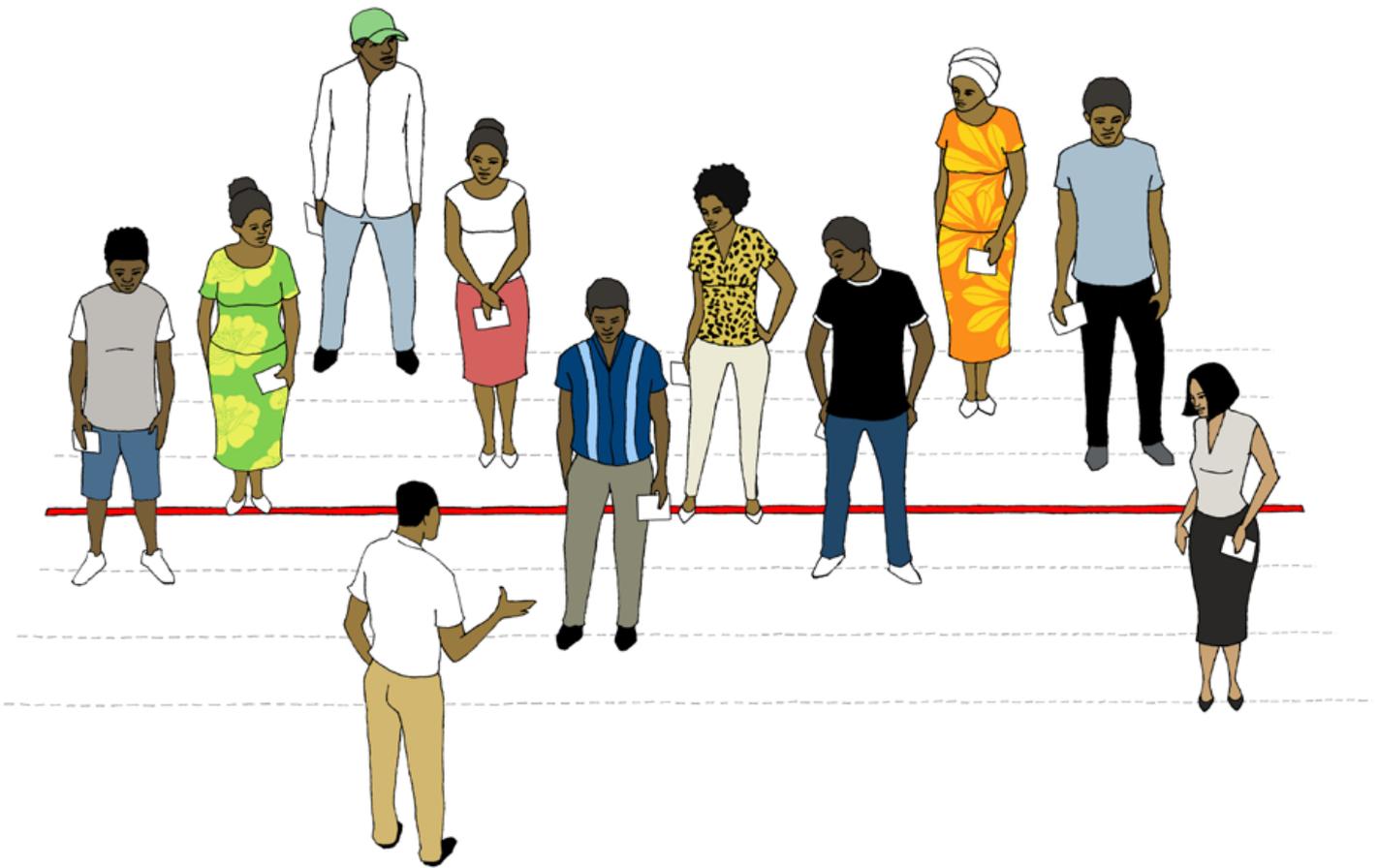
- Des cartes personnages pour le jeu de rôle, une par personne (voir les cartes ci-dessous, à photocopier pour les participants selon le cas suggéré dans les modalités ci-dessous).
- Comme il se peut que la plupart des participants ne sachent pas lire, essayez de dessiner les personnages à l'avance sur des papiers, ou bien chuchotez l'identité du personnage à l'oreille de chaque participant avant le commencement de l'exercice, en recommandant de ne pas révéler le personnage dont il s'agit.

Modalités :

- Jeu de rôle avec des personnages (à adapter selon le lieu du groupe de dialogue – en RDC, au Rwanda ou au Burundi).
- Un jeu simple, mais efficace, qui amène à réfléchir sur le pouvoir et les inégalités. Il nécessite beaucoup d'espace, et se joue dans l'idéal dans une cour ou dans une pièce où toutes les tables et les chaises ont été poussées.

Déroulement :

- Préparez les cartes, à raison d'une par personne ou bien chuchotez l'identité du personnage à l'oreille de chaque participant (voir la liste ci-dessous).
- Assurez-vous d'avoir un nombre égal de personnages masculins et féminins, ainsi qu'une variété de rôles puissants et moins puissants.
- Présentez l'activité en demandant à tous les participants de se tenir debout sur une même ligne horizontale imaginaire. (Note aux facilitateurs : si vous allez chuchoter les personnages à l'oreille de chaque participant, il vaut mieux le faire à ce stade de l'exercice et non pas avant, car les participants risquent d'oublier leur personnage.)
- Dites-leur que cette ligne représente l'Article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »



- Demandez-leur ensuite d'entrer dans la peau de leur personnage en faisant travailler leur imagination.
- Expliquez-leur que vous allez lire une série de déclarations.
- S'ils estiment que leur personnage répondrait « oui » à cette déclaration, ils avancent d'un pas.
- S'ils estiment que leur personnage répondrait « non » à cette déclaration, ils reculent d'un pas.
- S'ils ne savent pas, ils restent au même endroit.
- Lisez les déclarations suivantes au groupe :
 - *J'ai le pouvoir d'influencer les décisions de mon gouvernement.*
 - *J'ai le temps et l'accès aux médias (réseaux sociaux, presse écrite, radio ou télévision, etc.)*
 - *J'ai la possibilité de faire soigner mes enfants et de me faire soigner moi-même en cas de maladie.*
 - *J'ai les moyens de faire étudier mes enfants sans problème ou d'accéder à une formation moi-même.*
 - *Je peux profiter d'un environnement sain et de sécurité dans ma communauté.*
 - *Je peux obtenir un crédit bancaire.*
 - *Je peux utiliser les services publics et traverser les frontières avec ma marchandise sans me sentir défavorisé ou discriminé.*
 - *Je prends au moins deux repas complets par jour.*
 - *Je ne risque pas d'être victime d'agression ou de harcèlement sexuel.*
 - *Je peux épouser la personne de mon choix sans crainte de conséquences.*
 - *Je gagne au moins un salaire minimum.*
 - *Je peux me déplacer à l'intérieur de ma province.*
 - *Je peux me déplacer la nuit.*
 - *Je peux voyager à l'intérieur de mon pays sans difficultés.*
 - *Si je ne veux pas d'enfant, je peux décider de recourir à la contraception.*
 - *Je peux hériter des terres de mon père.*
 - *Je sais et peux conduire une voiture.*
 - *Je n'ai pas à faire les travaux ménagers parce qu'une autre personne peut s'en charger à ma place.*
- Une fois que vous avez terminé, demandez aux participants de rester à leur place et faites un débriefing.
- Veillez à ce que chacun entende les réponses des autres (au bout d'un moment, vous pouvez vous rassembler et vous asseoir).

- Posez les questions suivantes dans le débriefing :
 - *Qui est votre personnage ?*
 - *Pourquoi pensez-vous être à cette place ?*
 - *Qui est en avant, et pourquoi ? En raison de facteurs tels que la classe sociale, le sexe biologique, le lieu de résidence, l'âge, etc.*
 - *Qui est à l'arrière, et pourquoi ? En raison de leur capacité limitée due à une situation matérielle, à leur sexe biologique, à l'âge, etc.*
 - *Qu'avez-vous ressenti en reculant d'un pas ?*
 - *Qu'avez-vous ressenti en avançant d'un pas ?*
 - *Que vous apprend cet exercice sur le pouvoir ?*
- Clôturez la séance en expliquant que le pouvoir est sexospécifique : c'est-à-dire qu'il dépend du sexe biologique, mais aussi d'autres variables sociales telles que l'âge, la profession, la classe sociale et le lieu de résidence. Le genre et le pouvoir vont donc de pair et ne peuvent jamais être dissociés.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Cette activité aide à visualiser le pouvoir en montrant l'espace physique qui sépare les plus puissants des moins puissants. Analysez les jeux de pouvoir avec les participants et observez qui est devant et qui est derrière, et pourquoi. Le pouvoir n'est pas uniquement lié au sexe biologique, mais aussi aux réalités socio-économiques qui permettent ou non d'accéder à certains droits.
- Notez que cette activité nécessite beaucoup d'espace ; elle peut avoir lieu soit dans une salle où les tables et les chaises auront été poussées, soit à l'extérieur dans une cour.
- Prenez le temps de bien expliquer l'activité aux participants afin qu'ils se mettent dans la peau de leur personnage.
- Veuillez noter que certaines cartes auront besoin d'être **adaptées**, car des femmes petites commerçantes transfrontalières ou leurs époux dans certaines zones transfrontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi risquent de mal connaître la dynamique de genre de certaines contrées rurales de l'est de la RDC, ou ceux de la RDC de ne pas connaître certaines dynamiques de genre au Rwanda ou au Burundi.
- Les facilitateurs, avec le soutien de l'animatrice, prendront soin de préparer la séance et d'adapter certaines cartes aux réalités spécifiques par site concerné.

Cartes personnages

- Homme, ministre national, âgé, Kinshasa, riche
- Homme, chômeur, jeune, zone rurale de Bugarama, pauvre
- Homme, boutiquier, âgé, zone rurale de Rugondo, classe moyenne
- Homme, agent de police, jeune, zone frontalière, pauvre
- Homme, commerçant, âgé, zone urbaine, riche
- Homme, chômeur, âgé, zone urbaine, pauvre
- Homme, chef de poste de la DGM, âgé, zone urbaine, riche

- Homme, service d'hygiène à la frontière, jeune, Uvira, pauvre
- Homme, époux d'une femme petite commerçante transfrontalière, jeune, Goma, riche
- Homme, époux d'une femme petite commerçante transfrontalière, jeune, Uvira, pauvre
- Homme, handicapé d'une jambe, zone rurale de Rubavu, jeune, pauvre
- Homme, petit commerçant, banyamulenge, âgé, Bukavu, pauvre
- Homme, agent de la DGDA, âgé, Goma, riche
- Homme, militaire, âgé, Kigali, riche
- Homme, enseignant, âgé, zone rurale, pauvre
- Homme, homme au foyer, âgé, zone urbaine, pauvre
- Homme, activiste de la société civile, jeune, Goma, riche
- Homme, docteur, âgé, zone rurale, riche
- Femme, militante, jeune, Goma, riche
- Femme, chômeuse, âgée, Bukavu, pauvre
- Femme, activiste, âgée, Goma, pauvre
- Femme, docteur, âgée, zone rurale, riche
- Femme, agente de police, jeune, zone frontalière, pauvre
- Femme, enseignante, âgée, zone urbaine, pauvre
- Femme, femme au foyer, âgée, zone urbaine, riche
- Femme, femme au foyer, âgée, pygmée (mutwa), zone rurale, pauvre, incapacité dans une jambe
- Femme, militante, jeune, munyamulenge, Uvira, pauvre
- Femme, petite commerçante, Mufulero, Uvira, pauvre
- Femme, petite commerçante, Uvira, handicapée d'une jambe, pauvre
- Femme, responsable de l'ANR, âgée, zone urbaine, riche
- Femme, animatrice dans une ONG locale, jeune, Kamanyola, riche
- Femme, leader responsable politique à l'opposition, jeune, Bukavu, pauvre
- Femme, responsable politique (députée du parti au pouvoir), âgée, Goma, riche
- Femme, petite commerçante transfrontalière, jeune, Uvira, riche
- Femme, petite commerçante transfrontalière, jeune, Uvira, pauvre
- Femme, militaire, âgée, Kinshasa, riche

Séance 3.2 : Les statues du pouvoir

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Examiner les caractéristiques et les comportements généralement associés au « pouvoir », de même que les émotions.
 - Comprendre que le « pouvoir » peut avoir différentes significations selon les contextes, et qu'il peut s'exercer de différentes manières.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté.
- Veillez à rappeler les principales conclusions en lien avec la marche du pouvoir.
- Annoncez que durant cette séance, vous continuerez à travailler sur les rapports de pouvoir en organisant une activité interactive.

2. Les statues du pouvoir

100 minutes

Matériel : Aucun.

Modalités : Activité physique en petits groupes de quatre personnes.

Déroulement :

- Répartissez les participants en petits groupes de 4 personnes.
- Demandez à chaque groupe de créer une scène figée, autrement dit une statue. Elle doit représenter une situation de pouvoir, avec une ou plusieurs personnes en position de pouvoir, et une ou plusieurs personnes en position d'infériorité.
- Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.
- Donnez à chaque groupe 5 minutes de préparation, de même que la possibilité de représenter sa scène devant les autres.
- Demandez aux autres participants de commenter la scène pendant que le groupe pose, à l'aide des questions suivantes :
 - *Qu'observez-vous ?*
 - *Qui a le plus de pouvoir et qui a le moins de pouvoir ?*
 - *Quelles sont les caractéristiques qui vous permettent de faire la distinction ?*
 - *Quel(s) type(s) de pouvoir la scène représente-t-elle ? (ex. : pouvoir physique, pouvoir social, pouvoir économique...)*
- Dans le cas de scènes particulièrement frappantes, demandez si quelqu'un souhaite intervenir dans cette scène et poser.
- Lors du débriefing, demandez aux participants :

- *Qu'avez-vous ressenti pendant la pose et pour quelles raisons avez-vous choisi de poser de la sorte ?*
- *Quelles sont les positions dans lesquelles vous étiez le plus à l'aise ou qui vous étaient familières ?*
- *Pouvez-vous associer certaines de ces émotions à une situation vécue ?*
- *Que nous apprend cette activité sur les différentes formes de pouvoir ?*

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine réunion.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Le pouvoir peut avoir différentes significations selon les contextes et s'exercer de différentes manières. Ainsi, le pouvoir peut s'apparenter entre autres à la force physique, au contrôle économique ou financier, à l'influence émotionnelle ou psychologique et à l'autorité politique. Il est important de comprendre ses différentes formes afin d'agir en conséquence dans diverses situations et de communiquer le plus efficacement possible.
- Sachez que cette activité peut déclencher rapidement de fortes associations et émotions ; il est donc important que vous en soyez conscients en tant que facilitateurs. Il se peut que les participants ayant vivement réagi aux scènes apprécient l'occasion d'en discuter. Dans ce cas, il peut être bon d'organiser la phase de commentaires/réactions en petits groupes.

Séance 3.3 : Séance mixte : Discussion sur les rapports de pouvoir dans la société et dans la vie personnelle

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Aider les participants à reconnaître et à réfléchir sur les pratiques communes qui reflètent le statut de subordonné chez les femmes dans la plupart des sociétés et ses liens avec le patriarcat.
 - Reconnaître l'influence que les pensées, les croyances et l'(in)action des autres exercent sur les nôtres.
 - Prendre conscience que chacun de nous a le pouvoir d'améliorer les choses.

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été vu.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera un exercice participatif pour reconnaître l'influence et le pouvoir de chaque personne dans la communauté sur l'égalité de genre.

2. Comprendre les rapports de pouvoir dans la société et dans la vie personnelle

100 minutes

Matériel : Ruban adhésif, cartes avec certaines déclarations pré-écrites et traduites en langues locales (voir les cartes ci-dessous, à photocopier pour les participants).

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Posez la question suivante aux participants : Lorsqu'on parle du statut de la femme par rapport à l'homme, qu'est-ce qui vous vient directement à l'esprit ? qu'est-ce que vous voyez directement ?
- Laissez les participants réfléchir pendant 2 minutes, puis recueillez leurs opinions en faisant le tour du cercle.
- Prenez note sur le tableau des idées suggérées sans les commenter et laissez-les affichées.
- Répartissez ensuite tous les participants en groupes de cinq à six personnes maximum.
- Veuillez à ce que les petits groupes de discussion ne soient pas mixtes.
- Pendant 2 minutes, chaque groupe échange des idées sur deux des déclarations suivantes pré-écrites sur les cartes. D'autres déclarations couramment entendues et utilisées dans le milieu peuvent être identifiées, répertoriés, complétées et contextualisées par les participants.

Suggestions de déclarations pré-écrites

<ul style="list-style-type: none">• Les fils prennent soin de leurs parents âgés• Un enfant prend le nom de son père	<ul style="list-style-type: none">• Seuls les hommes peuvent devenir prêtres• L'homme a pour devoir de pourvoir aux besoins de la famille.
<ul style="list-style-type: none">• Après le mariage, la femme quitte la maison de ses parents• Le pire ennemi de la femme, c'est la femme	<ul style="list-style-type: none">• La place de la femme se trouve à la cuisine• Les garçons/les hommes ne pleurent pas.

- Demandez aux groupes de partager leurs réflexions avec tous les participants, puis discutez de ce qui suit :
 - *Qu'est-ce que ces déclarations reflètent sur le statut des hommes ou des femmes ?*
 - *Quel est le rôle des différentes institutions dans la pérennisation de ces pratiques et croyances ?*
 - *Qui bénéficie de cette hiérarchie basée sur le genre dans la société ?*
 - *Pensez-vous qu'elle reflète la justice dans la société ?*
- Discutez des priorités encore nécessaires pour améliorer le statut des femmes dans leur ménage, leur communauté, leurs activités quotidiennes pour promouvoir plus d'équité, de justice et renforcer la cohésion sociale et la paix :
 - *Pensez-vous que les hommes ont le pouvoir et un rôle à jouer afin de changer les choses ? Que doivent-ils faire ?*
 - *Pensez-vous que les femmes ont un rôle à jouer pour faire changer les choses ? Que doivent-elles faire ?*
- Il se peut que certains participants parlent du « patriarcat » ou des « mentalités patriarcales ». Profitez-en pour avoir une discussion détaillée sur le patriarcat. Soyez prêts à faire une brève présentation sur le patriarcat.
- Demandez aux participants s'ils constatent actuellement dans leur environnement des changements positifs et des progrès au niveau du statut des femmes, des filles, des catégories discriminées.
- Expliquez que vous allez donner aux couples un devoir à faire chez eux. Chaque couple devra identifier et choisir une action à mener, une tâche à réaliser pendant un mois jusqu'à la prochaine rencontre pour améliorer le statut des femmes ou des hommes écrasés par leur pouvoir.
 - *Les hommes vont identifier les croyances, les pensées, l'(in)action des autres qui les influencent, les pratiques habituelles qui reflètent le statut de subordonné et d'infériorisation de l'autre dans le ménage qu'ils estiment nécessaire de modifier en vue de renforcer l'équité et la justice et de consolider ou construire la paix et la cohésion sociale dans le ménage.*
 - *Les femmes vont identifier les croyances, les pensées, l'(in)action des autres qui les influencent, les pratiques habituelles qui reflètent le statut de subordonné et d'infériorisation de l'autre dans le ménage qu'elles estiment nécessaire de modifier en vue de renforcer l'équité et la justice et de consolider ou construire la paix et la cohésion sociale dans le ménage.*

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la thématique « Comprendre les rapports de pouvoir » est clôturée et que la prochaine séance, la thématique 4, se nommera : « Comprendre les dynamiques des conflits : séance 1. Développer un langage commun et définir le conflit ». Ce sera aussi l'occasion pour chaque femme et chaque homme de témoigner sur les changements vécus pendant tout le mois avant la prochaine rencontre.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Expliquez aux participants que cette activité vise à explorer la manière dont les réflexions, les convictions et les actions des autres créent des normes collectives et la manière dont ces normes dictent le changement dans la communauté.
- Les normes sont des règles d'usage implicites qui guident le comportement des gens dans la société. Elles sont amenées à évoluer au fil du temps.

- Le patriarcat fait référence au contrôle du travail, au pouvoir de reproduction et à la sexualité des femmes au profit des hommes. Bien que le patriarcat soit une structure qui fonctionne à travers différentes institutions de la société, l'usage abusif du terme a conduit à définir les hommes en tant qu'opresseurs qui exploitent les femmes.
- Le patriarcat est la raison pour laquelle le genre a contribué à pérenniser et maintenir les systèmes sociaux. C'est un système social qui maintient et perpétue une société dominée par la gent masculine, où les hommes tirent profit d'un statut plus élevé et d'un pouvoir plus étendu dans la plupart des aspects de la vie. Ce sont eux qui donnent le nom de famille, qui héritent des biens et qui prennent les décisions. Le patriarcat attribue des rôles aux femmes et aux hommes. Ces rôles qui sont prescrits aux hommes et aux femmes sont des idéaux d'une société patriarcale, et non des idéaux créés par leur statut « biologique ».

Thématique 4.

Transformation des conflits

Introduction :

Cette thématique renvoie au but principal de « **Mupaka Shamba Letu** », qui est de « *contribuer à une société plus inclusive, à une coopération améliorée et à une paix durable dans la région des Grands Lacs d'Afrique* ». Le projet se concentre sur le renforcement du rôle que les femmes commerçantes résidant dans ces communautés frontalières peuvent jouer à travers le petit commerce transfrontalier, pour faciliter une plus grande compréhension entre les communautés. Il vise aussi à renforcer les capacités des petites commerçantes transfrontalières dans les régions frontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi, pour qu'elles remettent collectivement en question les dynamiques liées au genre, qui contribuent aux conflits au sein de leurs communautés et plus largement dans la région, et se servent de leur influence pour promouvoir la cohésion sociale et la coopération régionale.

Il est primordial de comprendre la transformation des conflits si l'on veut renforcer et améliorer la cohésion sociale, la paix dans les ménages et les communautés des femmes petites commerçantes transfrontalières. L'égalité de genre est une composante essentielle de la consolidation de la paix. Le genre est un des facteurs qui influencent, tant favorablement que défavorablement, la capacité des sociétés à gérer et maîtriser les conflits sans avoir besoin de recourir à la violence. La prise en compte du genre dans les efforts d'instauration et de consolidation de la paix fait qu'il est possible d'améliorer la situation de tous les citoyens. La paix règne lorsque les gens anticipent et gèrent les conflits sans violence et prennent part à des processus inclusifs de changement social qui améliorent la qualité de vie de tous. L'idée d'une paix « positive » et durable implique non seulement la résolution constructive et la prévention des conflits, mais aussi la mise en place d'institutions sociales qui pérennisent la paix et soutiennent le bien-être individuel social, politique et économique, entre autres.

Cette thématique a un double objectif. Le premier est de permettre aux participants d'approfondir leur compréhension des dynamiques des conflits dans le cadre de la consolidation de la paix et de l'importance de l'égalité de genre pour une paix positive. Le second est d'aider les participants à analyser les dynamiques des conflits et de paix au moyen d'un langage simple et adapté à leurs contextes spécifiques et à devenir des acteurs capables d'influencer les processus de cohésion sociale dans les ménages et auprès des acteurs au niveau transfrontalier, local et régional.

Cette thématique s'articule autour de six séances de facilitation à l'issue desquelles les participants devraient être capables de :

- Définir le conflit, la violence, la paix et la cohésion sociale
- Identifier les types de conflits et leurs causes au niveau du petit commerce dans les zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi
- Décrire et appliquer les outils d'analyse du conflit
- Décrire les étapes de l'évolution d'un conflit
- Identifier les stratégies de résolution du conflit entre les FPCT et leurs époux d'une part et, d'autre part, entre les différentes communautés vivant aux frontières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi
- Élaborer un plan d'intervention et accompagner l'après-conflit.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 4.1 : Développer un langage commun et définir le conflit	Définir les concepts de conflit, de violence et de paix, et comprendre qu'un conflit n'est pas nécessairement violent. ¹
Séance 4.2 : Violence visible et invisible	Comprendre que la violence peut être plus qu'un simple comportement visible. ²
Séance 4.3 : Implications du conflit sur les groupes vulnérables	Étudier les implications des conflits sur les groupes vulnérables. ³
Séance 4.4 : Triangle du conflit (première partie)	Étudier les attitudes, comportements et contextes de conflit plus en détail. ⁴
Séance 4.5 : Triangle du conflit (seconde partie)	Étudier les attitudes, comportements et contextes de conflit plus en détail (suite). ⁵

1. Cette activité peut servir de guide, mais devra être adaptée : CAMP and Saferworld Training of trainers manual: Transforming conflict and building peace. P. 18-19. (Document PDF)
2. Cette activité peut servir de guide, mais devra être adaptée : CAMP and Saferworld Training of trainers manual: Transforming conflict and building peace. P. 21. (Document PDF)
3. Cette activité peut servir de guide, mais devra être adaptée : FAO. Conflict Management over Natural Resources Capacity Building Program under the Community-Based Rural Development Project (CBRDP) (Government of Ghana-World Bank). Session 4: Implications of conflict for vulnerable groups. P. 7. <http://www.fao.org/3/a-ag864e.pdf>
4. Cette activité peut servir de guide, mais devra être adaptée : CAMP and Saferworld Training of trainers manual: Transforming conflict and building peace. P. 25. (Document PDF). Voir aussi ce site en français : triangle des conflits https://learn.tearfund.org/fr-FR/resources/publications/footsteps/footsteps_91-100/footsteps_92/abc_of_conflict_analysis/
5. Cette activité peut servir de guide, mais devra être adaptée : CAMP and Saferworld Training of trainers manual: Transforming conflict and building peace. P. 25. (Document PDF). Voir aussi ce site en français : triangle des conflits https://learn.tearfund.org/fr-FR/resources/publications/footsteps/footsteps_91-100/footsteps_92/abc_of_conflict_analysis/

Séance 4.1 : Développer un langage commun et définir le conflit

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : FPCT et leurs époux (séparément)
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Définir les concepts de conflit, de violence et de paix et comprendre qu'un conflit n'est pas nécessairement violent.
 - Introduire chez les participants un langage commun pour réfléchir ensemble à nos situations, et nous aider à réfléchir aux conflits et à la violence d'un certain nombre de situations qui se passent dans notre environnement.
 - Apprendre à analyser systématiquement nos situations et à faire des choix systématiques sur les actions afin de renforcer la cohésion sociale entre les populations de la RDC, du Rwanda et du Burundi.

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera un exercice participatif pour jeter les bases d'une série d'analyses que les femmes et les hommes peuvent faire, et pour étudier les attitudes à adopter afin de comprendre les relations conflictuelles et violentes.

2. Concepts de conflit, de violence et de paix : Comprendre et caractériser les conflits autour du petit commerce transfrontalier, entre FPCT et leurs époux, ainsi qu'au sein des communautés des zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi

100 minutes

Objectifs : Définir les concepts de conflit, de violence et de paix, et comprendre qu'un conflit n'est pas nécessairement violent.

Matériel : Flip charts, stylos à mettre à la disposition des participants.

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Remarque : *Le facilitateur et l'animatrice doivent apporter un grand appui au groupe en lisant ou en explicitant les questions car il est fort possible que de nombreuses FPCT ne sachent ni lire, ni écrire.*

Déroulement :

Affichez la feuille sur laquelle vous aurez pris le soin de noter les objectifs de la séance 4.1. **(A discuter avec les partenaires d'Alert, car cela dépend du niveau d'alphabétisation des participants.)**

Étape 1. Exercice : Développer un langage commun de conflit, de violence et de paix.

Pendant 30 minutes, faire un remue-méninges en plénière. Affichez un flip chart divisé en 3 colonnes (une première colonne intitulée « Conflit », une deuxième colonne « Violence », et une troisième « Paix »). Si plusieurs participants sont analphabètes, leurs facilitateurs/trices peuvent prendre les notes.

Exercice de réflexion 1. Demandez aux FPCT ou à leur époux de se concentrer, et posez-leur la question suivante : **Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit si je vous dis « conflit » ?** Sans commenter, écrivez les mots et les phrases des participants sur un feuillet.

Exercice de réflexion 2. Demandez aux FPCT ou à leur époux de se concentrer, et posez-leur la question suivante : **Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit si je vous dis « Violence » ?** Sans commenter, écrivez les mots et les phrases des participants sur un feuillet.

Exercice de réflexion 3. Demandez aux FPCT ou à leur époux de se concentrer, et posez-leur la question suivante : **Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit si je vous dis « Paix » ?** Sans commenter, écrivez les mots et les phrases des participants sur un feuillet.

En vous référant à ce que les participants ont dit, synthétisez les constats en soulignant que les conflits, les violences et la paix sont interprétés de multiples manières. Mettez en évidence les mots et les phrases qui reflètent à la fois les aspects violents et non violents des conflits.

Expliquez qu'il est utile de faire une distinction dans notre compréhension des conflits et de la violence. Les prochaines séances exploreront cette question.

Expliquez qu'aujourd'hui, vous allez définir les conflits, et que, lors de la prochaine séance, vous définirez la violence et la paix.

- Demandez aux participants de définir selon eux ce qu'est un conflit. Écrivez sur un tableau de bord les différentes propositions des FPCT/époux des FPCT.
- À la fin, donnez la définition du conflit (notez-la au tableau telle que celle-ci vous est proposée dans la fiche de référence technique ou dans les conseils aux facilitateurs ci-dessous).

Un conflit, c'est une divergence de points de vue par rapport à une situation donnée, qui entraîne une frustration de l'une des deux parties, compromettant ainsi le cadre normal de collaboration pour la réalisation des objectifs communs. On entend par conflit un litige ou une incompatibilité dus à une opposition réelle ou perçue des besoins, des valeurs et des intérêts.

Étape 2. En brainstorming, le facilitateur demande aux participants de partager leurs expériences sur les conflits se rapportant au petit commerce transfrontalier, aussi bien entre FPCT et leurs époux, qu'au niveau transfrontalier et au sein des communautés des zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi. *Donnez des exemples de conflits que vous vivez ou rencontrez quotidiennement et qui sont liés au petit commerce transfrontalier, entre FPCT et leurs époux ; de conflits transfrontaliers et au sein des communautés des zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi.* En guise de synthèse, le facilitateur complète l'intervention des participants par quelques exemples car il est membre actif du groupe de dialogue.

Étape 3. Le facilitateur répartit les participants en 3 groupes de travail pour 30 minutes puis donne les consignes. À partir des exemples de conflits que nous venons de citer et de vos expériences personnelles :

- Identifiez les différents types de conflits et leurs causes.
- Discutez et indiquez si le conflit identifié est bon ou mauvais et les raisons de votre justification.
- Déterminez les niveaux de conflit (foyer/ménage, individuel, communautaire, entre États/pays, ... ?)

Étape 4. Séance plénière : Chaque groupe présente le résultat de son travail. Les résultats sont débattus par les participants. Le facilitateur fait la synthèse des travaux et amène les participants à se mettre d'accord sur les points essentiels.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à la « violence visible et invisible » et que les conséquences des conflits sur notre quotidien seront étudiées en détail.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Caractérisation des conflits au niveau du petit commerce transfrontalier

Le conflit : définitions

Plusieurs définitions s'appliquent au terme de conflit. Un conflit, c'est une divergence de points de vue, par rapport à une situation donnée, qui entraîne une frustration de l'une des deux parties, compromettant ainsi le cadre normal de collaboration pour la réalisation des objectifs communs. On entend par conflit un litige ou une incompatibilité dus à une opposition réelle ou perçue des besoins, des valeurs et des intérêts.

Autour du petit commerce dans les zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi, des conflits d'intérêts peuvent apparaître à cause de rivalités concernant l'utilisation des ressources naturelles ou le contrôle de celles-ci, ou de divergences quant aux buts à atteindre. Ces zones transfrontalières ont fait face et continuent de faire face à des violences, des conflits armés et des crises et conflits économiques, politiques et sociaux.

Les FCPT ou leurs époux pourront faire part des différents types de conflits et de violences qu'ils vivent au quotidien. Ils devront expliquer comment naissent ces conflits et qui en sont les acteurs principaux.

Les types de conflits courants en rapport avec le petit commerce sont par exemple (à adapter selon les sites, les pays et les zones transfrontalières) :

- Liés aux réglementations (lois nationales ; lois et politiques sous-régionales, fraude, corruption)
- Conflits entre FPCT et les services aux frontières
- Conflits entre FPCT et leurs époux
- Conflits entre FPCT et les dirigeants des marchés locaux
- Conflits interpersonnels (rivalités entre FPCT)
- Conflits fonciers ou relatifs à l'espace des étalages

Soulignez que :

- « Il n'y a pas de société sans conflit », une société sans conflit n'existe pas...
- À partir du moment où plusieurs entités cohabitent et interagissent, elles peuvent avoir des points de vue divergents, ce qui peut constituer un premier pas vers le conflit susceptible de revêtir plusieurs dimensions allant de simples échanges verbaux à une violence physique.
- Les conflits sont une réalité de la vie et ils ne sont pas forcément nuisibles. Tout conflit n'est pas nécessairement violent. En effet, toute société est constituée de groupes sociaux dont les valeurs, les intérêts et les objectifs ne coïncident pas nécessairement les uns avec les autres.
- Le conflit devient un problème lorsque les individus/groupes choisissent d'atteindre leurs objectifs par la violence ou la force.

- Nier ou refuser le conflit, c'est d'ailleurs généralement le meilleur moyen de le rendre, à terme, plus virulent.
- Expliquez également que certains conflits peuvent être fondés sur l'idée que nous nous faisons de ce que l'autre partie veut ou tente d'atteindre.
- Le conflit a une dimension socio-culturelle et économique, un fort potentiel destructeur et constructif et peut donc engendrer dans sa résolution un coût socio-culturel, économique et écologique.
- Par conséquent, lorsque la confiance et la communication sont mises à mal, de nombreuses hypothèses, justes ou non, sur l'« autre » peuvent apparaître.

Il faut comprendre le conflit et essayer de le résoudre de la manière la plus positive et constructive possible. La résolution d'un conflit s'appuie sur une compréhension précise et complète du conflit lui-même. **« Il faut donc apprendre à reconnaître le conflit, à le vivre et à le gérer du mieux possible. »**

Séance 4.2 : Développer un langage commun et définir la violence et la paix

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Introduire une compréhension commune de la violence.
 - Comprendre que la violence peut être plus qu'un simple comportement visible.⁶

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui portera sur la violence et la paix.
- Insistez sur le fait que cette séance s'attellera à établir des liens étroits entre les conflits et la violence et à trouver un moyen de les identifier et de les analyser.

2. Concepts de violence et de paix : Comprendre et identifier les formes de violences liées au petit commerce transfrontalier, entre FPCT et leurs époux, aux services aux frontières et au sein des communautés des zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi

100 minutes

Objectifs : À la fin de la séance, les participants doivent être capables de mieux comprendre et analyser la violence et la paix.

Matériel : Flip charts, stylos à mettre à la disposition des participants.

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Vu le temps limité dont vous disposez, veillez à bien vous imposer et à guider les discussions.

Déroulement :

- Affichez le tableau sur lequel vous aurez pris le soin de noter les objectifs de la séance 4.2 (facultatif).

6. Cette activité peut servir de guide, mais devra être adaptée : CAMP and Saferworld Training of trainers manual: Transforming conflict and building peace. P. 21. (Document PDF)

Étape 1. Exercice : Développer un langage commun sur la violence et de paix (10 minutes).

Exercice de réflexion 1.

- Demandez aux FPCT ou à leurs époux de se concentrer et de regarder ce qui leur arrive dans la vie quotidienne, et posez-leur la question suivante : **Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit si je vous dis « violence » ?** Sans commenter, écrivez les mots et les phrases des participants sur un feuillet.
- Puis posez la question suivante : **Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit si je vous dis « paix » ?** Sans commenter, écrivez les mots et les phrases des participants sur un autre feuillet.
- En vous référant à ce que les participants ont dit, synthétisez les constats en soulignant que les violences peuvent être comprises de nombreuses manières différentes.
- Mettez en évidence les mots et les phrases qui reflètent à la fois les aspects violents et non violents des conflits.

Discutez quelques minutes des différentes idées sans trop vous disperser.

À la fin, donnez la définition suivante de la violence :

Les violences sont des actions, des mots, des attitudes, des structures ou bien des systèmes qui provoquent des dommages physiques et sociaux qui empêchent les populations d'atteindre leur plein potentiel humain.

Précisez que vous reviendrez ultérieurement à la définition de la paix.

Étape 2. (15 minutes pour le travail en groupe, 15 minutes pour la discussion)

La facilitatrice/le facilitateur demande aux participants de fermer les yeux et de penser à un souvenir (ancien ou récent) et de raconter une histoire sur les violences et les conflits.

- Demandez aux participants d'ouvrir les yeux et demandez-leur s'ils ont trouvé un cas, une situation de violence chez eux ou dans leur communauté.
- Répartissez les participants en deux groupes :

1. Demandez au premier groupe d'approuver ou de désapprouver les déclarations suivantes (que vous avez déjà écrites à l'avance sur une feuille) :

- Les victimes de violence sont des personnes faibles.
- Les violences physiques sont plus graves que les violences verbales.
- L'existence d'un règlement intérieur applicable au marché transfrontalier garantit l'élimination de la violence, notamment du harcèlement.
- Le fait d'être une femme petite commerçante transfrontalière peut entraver la participation active à la vie sociale (ainsi qu'à la vie politique et économique).

2. Demandez au second groupe d'approuver ou de désapprouver les déclarations suivantes (que vous avez déjà écrites à l'avance sur une feuille) :

- Les gens violents sont incapables de contrôler leur colère ; la violence est la perte momentanée de son sang-froid.
- Une FPCT dont le petit commerce ne tourne pas bien risque davantage d'être victime de violences.
- Les médisances et les rumeurs malsaines ne sont pas des formes de violence.
- Il est moins grave de se moquer de quelqu'un sur les réseaux sociaux (ex. : Facebook, WhatsApp) qu'en personne.
- Demandez aux groupes d'y répondre par VRAI ou FAUX et de donner au moins trois justifications pour chaque réponse, le tout en 15 minutes.
- À la fin du temps imparti, commencez par le premier groupe et invitez-le à faire part de ses réponses et de ses justifications pour chaque déclaration. Demandez à l'autre groupe de réagir.
- **Veillez à bien donner la solution de chaque déclaration avant de passer à la suivante (voir les notes pour les facilitateurs).** Faites-en de même avec le deuxième groupe.

- Demandez aux groupes d'identifier les différentes formes de violence mentionnées dans chacune des déclarations, à savoir : la violence émotionnelle/psychologique, la violence physique, la violence sexuelle et la violence économique.

Expliquez que vous allez retourner à la définition de la paix. Les facilitateurs/trices donnent la définition (dans les notes de facilitateurs). Réservez au moins 30 minutes à la discussion sur la définition et demandez au groupe :

- Que pensez-vous de cette définition ?
- Qui peut me donner des exemples d'une paix négative et d'une paix positive ?
- Pourquoi est-il important d'avoir une paix positive ?
- Comment l'égalité de genre peut-elle aider à obtenir une paix positive ?

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée aux implications du conflit sur les groupes vulnérables et que nous examinerons en profondeur les conséquences des conflits dans nos vies de tous les jours.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Assurez-vous de donner la bonne réponse à chaque déclaration avant de passer à la suivante. Pour cela, vous pouvez, si vous le souhaitez, lire la bonne réponse puis vous assurer que tous les participants l'ont bien comprise.

GROUPE 1 :

1. Les victimes de violence sont des personnes faibles – FAUX

Il n'existe pas de « type » particulier de personnes plus susceptibles que d'autres d'être victimes d'agression ou de violence : cela peut arriver à tout le monde. Des individus très solides peuvent être harcelés parce qu'ils sont nouveaux sur le marché transfrontalier, ou dans le secteur, dans une activité de petit commerce transfrontalier ou dans une entreprise, et qu'ils n'ont pas d'amis ou de réseau d'entraide vers qui se tourner, ou s'il n'y a pas d'agent des services aux frontières pour les protéger. Ils peuvent être pris pour cible en raison de leurs convictions religieuses ou parce qu'ils sont différents. Toutefois, aucun aspect de la personnalité ou du comportement d'une personne ne peut justifier les violences dont elle est victime. La violence est toujours le choix de la personne qui la commet.

2. Les violences physiques sont plus graves que les violences verbales – FAUX

Les violences verbales peuvent être tout aussi nuisibles et effrayantes que les violences physiques. Se faire constamment rabaisser ou embêter peut à terme provoquer un traumatisme mental et émotionnel aussi dévastateur pour le bien-être de l'individu que des violences physiques.

3. L'existence d'un règlement intérieur applicable au marché transfrontalier garantit l'élimination de la violence, notamment du harcèlement – FAUX

Même si le règlement intérieur **condamne** le harcèlement sexuel, il se peut que toutes les femmes petites

commerçantes ou leurs époux ne soient pas au courant. Dans ce cas, on pourrait envisager des séances de sensibilisation et d'information pour faire connaître le règlement intérieur, ou bien une campagne visant à faire inscrire le harcèlement au règlement, si ce n'est pas le cas.

4. Le fait d'être une femme peut entraver la participation active à la vie sociale (ainsi qu'à la vie politique et économique) – VRAI

Nombreuses sont les femmes dont la participation à différents niveaux de la vie sociale, politique et économique fait l'objet de discrimination, d'exclusion, de marginalisation.

GROUPE 2 :

1. Les gens violents sont incapables de contrôler leur colère ; la violence est la perte momentanée de sang-froid – FAUX

La plupart des gens qui sont en colère ne règlent pas pour autant leurs problèmes par la violence. Les gens violents ou agressifs ne sont pas « incontrôlables » : ils font le choix rationnel et conscient d'être violents ou agressifs, et choisissent leur victime.

2. Une femme petite commerçante dont le petit commerce ne tourne pas bien risque davantage d'être victime de violences – VRAI

Les personnes en position de supériorité, généralement des chefs de poste, des agents des services aux frontières, des employés des communes et des mairies, des chefs des comités des marchés, peuvent profiter des difficultés financières et de l'ignorance des femmes petites commerçantes.

Dans les universités, il existe de nombreux cas documentés de harcèlement et de violences sexuelles infligés par des enseignants, des directeurs d'études, etc. en échange de la promesse de meilleurs résultats ; il existerait aussi dans le petit commerce transfrontalier de nombreux cas signalés ou ignorés de harcèlement et de violences sexuelles infligés aux femmes petites commerçantes par des agents des services œuvrant aux frontières, d'autres agents des différents services de l'État et des membres des comités des marchés, en échange de la promesse d'une meilleure protection ou d'une facilitation des services transfrontaliers.

3. Les médisances et les rumeurs malsaines ne sont pas des formes de violence – FAUX

Colporter des rumeurs et des médisances relève de la violence psychologique et peut avoir des conséquences à long terme sur le bien-être émotionnel et mental des victimes. Cela peut aussi avoir des conséquences graves sur la cohésion sociale entre les femmes petites commerçantes et les populations vivant des différents côtés des frontières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi.

4. Il est moins grave de se moquer de quelqu'un sur les réseaux sociaux (ex. : Facebook) qu'en personne – FAUX

Être victime d'insultes par voie électronique (SMS, e-mails ou réseaux sociaux) est tout aussi grave que d'en être victime en personne.

DÉFINITION DE LA PAIX

Définition de la paix positive

La paix positive est toute paix définie par ce qu'elle « est » :

Dans sa formulation la plus simple, c'est la présence d'harmonie. Le concept de paix positive et négative vient du théoricien norvégien Johann Galtung (1970).

La paix positive est un état où figure « la coopération, une vie à l'abri de la peur, du besoin et de l'exploitation, la croissance et le développement économiques, l'égalité et la justice, le pluralisme et le dynamisme et où la violence est moindre, mais pas absente ».

Paix négative**Absence :**

- de guerre
- de violence
- de répression

Ressenti comme...

un climat ennuyeux, un état plat

- manque d'adrénaline
- devoir d'être sage
- sentiment d'être ligoté

peu épanouissant

- horizon incertain pour entreprendre
- relations tendues par l'incertitude
- compétitivité entre tous
- peu de sentiments d'humanité

dangereux, inquiétant

- état fugace, fragile
- course aux armements

Méfiance face à l'avenir**Paix positive****Présence :**

- de sérénité, d'harmonie, de bien-être
- de sécurité, d'équité
- de liens humains qui se tissent
- de valeurs humaines partagées
- de sentiments d'humanité commune
- d'une dynamique axée sur la « culture de la paix »

Ressenti comme...

un climat excitant - dynamique constante

- motivant – trouver des solutions/conflits
- possibilité de se valoriser
- liberté pour créer, agir dans la durée

épanouissant et respectueux

- climat favorable pour entreprendre
- relations de considération mutuelles
- relations de dialogue et de coopération
- sentiments d'humanité commune

garant d'un climat sûr

- état durable, solide
- investissements en faveur du bien-être

Confiance dans l'avenir

Séance 4.3 : Implications du conflit sur les groupes vulnérables

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Étudier les implications des conflits sur les groupes vulnérables.
 - Prendre conscience des effets des conflits sur la population.
 - Les participants comprennent mieux l'impact des conflits en se mettant à la place des victimes.

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera consacrée à des discussions participatives sur les « **implications du conflit sur les groupes vulnérables** » et que nous examinerons en profondeur les conséquences des conflits sur notre vie de tous les jours.
- Insistez sur le fait que cette séance s'attellera à établir des liens étroits entre les conflits et la violence et à trouver un moyen de les analyser.

2. Implications du conflit sur les groupes vulnérables au sein des ménages, des communautés et de la société en général dans les zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi

100 minutes

Objectifs : À la fin de la séance, les participants :

- Comprendront mieux et sauront analyser les pesanteurs culturelles ainsi que les effets des conflits sur les groupes vulnérables et les mesures nécessaires pour les protéger
- Seront plus sensibles aux groupes vulnérables par rapport aux potentiels effets que les conflits ont sur eux.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle suivi d'un débriefing en plénière.

Déroulement : Affichez le tableau de flip chart sur lequel vous aurez pris le soin de noter les objectifs de la séance 4.3.

Étape 1. Discussion

- Pendant dix minutes, demandez aux FPCT ou à leurs époux d'énumérer les catégories ou groupes vulnérables qu'ils reconnaissent autour d'eux :
 - Dans leurs activités de petit commerce transfrontalier,

- Dans leurs communautés ou dans la société en général
- Dans leurs ménages.
- *Les réponses possibles pourraient être par exemple : les handicapés, les vieillards, les femmes enceintes, les jeunes, les enfants, les filles-mères, les analphabètes ; les bergers/éleveurs, les agriculteurs, les pauvres, les minorités ethniques ou tribales ; les orphelins, les albinos ; les étrangers sur la base de leur groupe ethnique ou tribal, les déplacés internes, les réfugiés, les ex-combattants ou les démobilisés, etc.*
- Les facilitateurs peuvent compléter cela en indiquant certaines autres catégories pertinentes pour le groupe de dialogue. En cas de désaccords sur les catégories vulnérables, demandez quelles sont les caractéristiques qui font qu'une personne est vulnérable.
- Demandez aux participants, d'après leurs propres expériences, de donner quelques exemples de situations particulières du quotidien que rencontrent ces groupes vulnérables.
- Notez juste les réalités suggérées par les participants, sans les commenter pour l'instant.

Exercice 2 : Jeu de rôle

- Expliquez que vous allez maintenant faire un jeu de rôle et répartir le groupe en trois groupes plus petits (ou plus si nécessaire).
- Expliquez que chaque groupe développera un jeu de rôle avec les règles suivantes : présenter une situation de conflit dans laquelle se trouveront au moins trois personnes vulnérables.
- Les groupes sont répartis de la manière suivante :
 - Groupe 1 : *conflit dans les activités de petit commerce transfrontalier*
 - Groupe 2 : *conflit dans leurs communautés ou dans la société en général*
 - Groupe 3 : *conflit dans leur ménage.*
- Donnez-leur 10 minutes pour préparer un scénario court (de 3 minutes maximum).
- Rassemblez ensuite tout le monde et demandez au premier groupe de jouer devant tout le monde.
- Demandez aux autres participants :
 - *Quel était le conflit ?*
 - *Qui étaient les personnes vulnérables dans cette pièce ? Qui était au pouvoir ?*
 - *Comment le conflit a-t-il affecté les personnes vulnérables ?*
 - *Cela les a-t-il affectées de la même manière ou différemment ? Si différemment, pourquoi ? (leur sexe, leur âge, leur statut économique ?)*
 - *Comment pensez-vous que les personnes vulnérables se sont senties ?*
 - *Quelle serait une fin pacifique à cette pièce ?*
- Notez les normes sociales positives à conserver, les normes sociales négatives à changer et rejeter ainsi que les responsabilités des acteurs du changement.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée au « triangle du conflit » et que nous examinerons en profondeur les attitudes, comportements et contextes liés aux conflits dans notre vie de tous les jours.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Précisez que cette séance visera à faire prendre conscience du fait qu'une situation de conflit fait toujours des victimes ; les catégories vulnérables sont souvent affectées et ont davantage besoin d'attention et de protection.

Rappelez à chacun des participants de réfléchir aux réalités de la vie quotidienne des personnes ou catégories les plus affectées par les conflits, de se mettre à leur place et de décider de mesures à prendre. Par exemple, leur donner la chance d'écouter leur point de vue sur le conflit. Il peut s'agir d'enfants mineurs de leur famille.

Il faut toujours analyser la situation, la présenter et chercher des solutions. C'est une question de justice, d'équité et d'humanisme. C'est aussi ici le lien entre la paix, le conflit et le genre.

Séance 4.4 : Triangle du conflit (première partie)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Étudier les attitudes, comportements et contextes de conflit plus en détail.
 - Permettre aux participants de comprendre un conflit et de l'analyser en détail.

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera consacrée à un outil d'analyse des conflits appelé « triangle des conflits ». Elle sera axée sur des discussions participatives afin de jeter les bases d'une série d'analyses sur les attitudes et comportements à adopter pour comprendre les relations conflictuelles et violentes dans leur environnement.
- Insistez sur le fait que cette séance visera à établir des liens étroits entre les conflits et la violence et à trouver un moyen de les analyser en vue de la cohésion sociale et de la paix.

2. Analyse pratique du conflit à travers le « triangle du conflit »

100 minutes

Objectifs : À la fin de la séance, les participants doivent être capables de :

- Mieux comprendre et analyser le conflit au moyen du « triangle du conflit »
- Identifier les types de conflits et leurs causes dans leur environnement immédiat

Matériel : Flipchart, stylos à mettre à la disposition des participants.

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

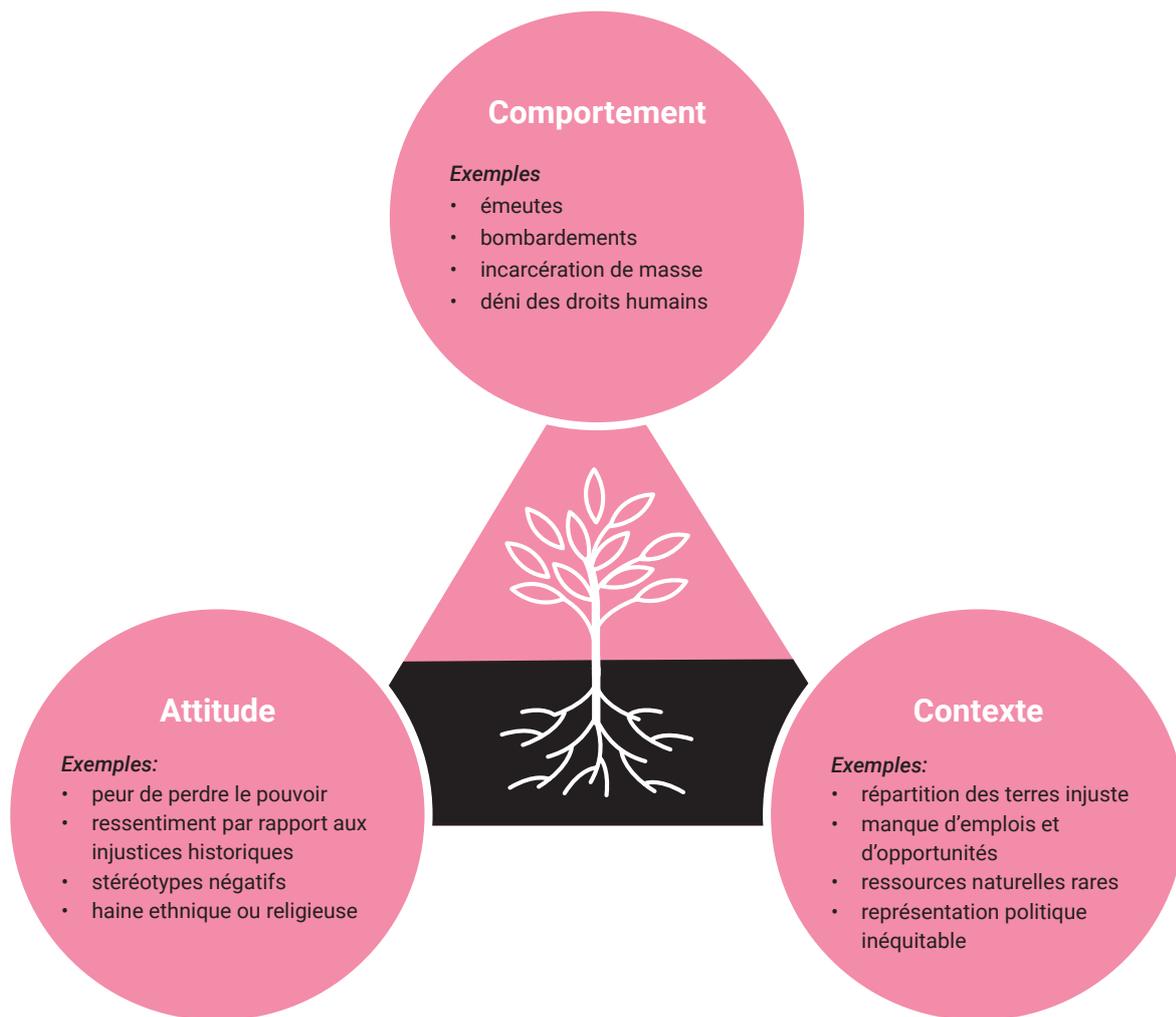
Le facilitateur et l'animatrice doivent apporter un grand appui au groupe en lisant ou en explicitant les questions car il est fort possible que de nombreuses FPCT ne sachent ni lire, ni écrire.

Déroulement :

Présentation de l'outil « triangle des conflits ».

Cet exercice s'appuiera sur une petite présentation par la facilitatrice puis sur des discussions en plénière.

- Signalez qu'il va s'agir d'une analyse pratique du conflit et qu'il existe plusieurs outils.
- Expliquez que pour cette séance, c'est le **triangle des conflits** qui nous intéresse, un outil commun en vue de faire une analyse efficace et détaillée du conflit.
- Dessinez sur un tableau un **grand triangle** et nommez chacun des trois coins de ce triangle A, B et C.
- Expliquez que ces points signifient : **A : Attitude ; B : Behaviour, c'est-à-dire Comportement ; et C : Contexte.**
- Expliquez que dans un conflit, les **comportements** violents que nous observons ont leurs racines dans les **attitudes** des gens et dans le **contexte** politique et économique. Le triangle des conflits est un cadre simple qui permet d'explorer l'impact et les causes des conflits. Dans l'idéal, on dessine un triangle pour chacun des principaux groupes impliqués dans le conflit.



Source : Analyse pratique du conflit, Tearfund Apprentissage, <https://learn.tearfund.org/fr-fr/resources/footsteps/footsteps-91-100/footsteps-92/abc-of-conflict-analysis>, consulté le 10 juin 2021

A : Attitudes : ce que nous pensons, ressentons et croyons – par exemple les peurs, les valeurs, les systèmes de croyances, les enseignements liés aux cultures/coutumes, les préjugés. Exemples : peur de perdre le pouvoir, ressentiment par rapport aux injustices historiques, stéréotypes, préjugés négatifs, haine ethnique, tribale ou religieuse.

B : Behaviour ou Comportement : ce que nous voyons, par exemple les bagarres, les tueries, les massacres, les viols, les méfiances, les discriminations. Exemples : émeutes, manifestations publiques, marches, bombardements, incarcérations de masse, déni des droits humains.

C : Contexte : systèmes et structures qui discriminent – par exemple les lois, les normes sociales (y compris la manière dont les relations sont gérées au sein des familles), les politiques, les pratiques culturelles. Exemples : répartition injuste des terres, manque d'emplois et d'opportunités, ressources naturelles rares, représentation politique inéquitable.

- Après cette présentation du triangle, invitez les participants à vous donner quelques exemples de conflits et de causes.
- Demandez-leur sur quel sommet du triangle peuvent être placés les exemples donnés. Discutez-en.
- Si les participants donnent des exemples concernant un sommet du triangle, mettez-les où vous estimez qu'ils doivent être placés et expliquez pourquoi.

- Demandez aux participants s'ils sont d'accord ou pas avec l'endroit où l'exemple donné a été placé. Si vous n'arrivez pas à vous mettre d'accord avec les participants, placez-le où le participant suggère et tracez une ligne en mettant un point d'interrogation sur l'autre sommet du triangle où cet exemple aurait aussi pu être placé.
- Montrez aux participants comment chaque sommet du triangle peut affecter ou influencer les autres sommets.
- Insistez sur les liens et interactions entre les sommets et sur la manière de les renforcer. Expliquez que le travail et les responsabilités des membres des groupes de dialogue peuvent porter sur un seul sommet ou sur tous les sommets du triangle des violences.
- Invitez les participants à indiquer quel sommet du triangle affecte sa situation, ses activités. Ceci pourrait donner un sens à des changements nécessaires souhaités.
- Concluez la séance en dessinant une ligne au milieu du triangle en écrivant au-dessus « Violence visible » et en dessous « Violence invisible ».
- Il serait intéressant d'imprimer ou photocopier cet outil du triangle de la violence et d'en remettre un exemplaire à chaque participant (voir dans les annexes).

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée aux « **implications du conflit sur les groupes vulnérables** » et que nous examinerons en profondeur les effets et les conséquences des conflits sur notre vie de tous les jours.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 4.5 : Triangle du conflit (seconde partie)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Explorer les attitudes, comportements et contextes de conflit plus en détail
 - Permettre aux participants de comprendre un conflit et de l'analyser en détail
 - Clôturer et conclure la thématique

1. Introduction

10 minutes

- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que vous allez aujourd'hui continuer d'analyser les conflits au moyen de l'outil appelé « Triangle du conflit ».
- Insistez sur le fait que cette séance s'attellera de nouveau à établir des liens étroits entre les conflits et la cohésion sociale et la paix. Signalez que cette séance sera la dernière consacrée à la thématique « Comprendre les dynamiques des conflits ».

2. Analyse pratique du conflit à travers le « triangle du conflit »

100 minutes

Objectifs : À la fin de la séance, les participants pourront :

- Mieux comprendre et analyser le conflit à travers l'outil « triangle du conflit »
- Identifier les types de conflits et leurs causes dans leur environnement immédiat
- Conclure la thématique « Comprendre les dynamiques des conflits »

Matériel : Aucun.

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Affichez le tableau sur lequel vous aurez pris le soin de noter les objectifs de la séance 4.5 (facultatif).
- Rappelez aux participants ce que l'on entend par conflit, violence et paix, pendant environ 10 minutes (facilitateurs : voyez les notes des séances précédentes).

Exercice : jeu de rôle sur le triangle des conflits

- Donnez les consignes pour le travail en petit groupe (maximum 6 personnes par groupe)
- Demandez à chaque sous-groupe de FPCT ou d'époux de FPCT d'identifier un conflit récurrent autour d'eux et lié aux activités des FPCT et du petit commerce transfrontalier qu'ils peuvent analyser sans risque de nuire à un membre du groupe de dialogue ou à d'autres membres de la communauté.
- Signalez que les membres sont libres de faire ce travail et de le présenter sous forme de scène/ jeu de rôle.
- Donnez-leur 10 minutes pour préparer la scène et rappelez les règles de confidentialité fixées dès le départ pour les activités du groupe.
- Demandez au premier groupe de présenter sa scène (pendant 3- 5 minutes max.).
- Après la présentation du premier groupe, demandez aux autres participants :

- *Quel comportement conflictuel avez-vous remarqué ?*
- *Comment ce comportement était-il apparent (p. ex. voix forte, violence physique, grimaces, langage corporel) ?*
- *Quelle était l'attitude des différents personnages ?*
- *Comment le savez-vous ?*
- *Dans quel contexte se trouvent-ils ? Comment cela explique-t-il le comportement et les attitudes ?*
- *Pensez-vous que les autres personnes impliquées dans le conflit ont su analyser le contexte et les attitudes ? Pensez-vous qu'elles ont bien réagi ?*
- *Comment la scène aurait-elle pu se dérouler sans conflit ? Quelle serait une fin pacifique ?*

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
 - Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et durant cette thématique sur les dynamiques du conflit.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à une nouvelle thématique du leadership.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Thématique 5.

Leadership

Introduction :

Cette thématique a pour objectif d'aider les membres du groupe de dialogue à mieux comprendre le concept de leadership et à développer leurs compétences en la matière. Elle est structurée de manière à faire d'abord acquérir aux FPCT et à leurs époux des compétences pratiques, avant d'aborder le leadership d'un point de vue théorique, notamment en analysant ses liens avec le genre.

Ainsi, elle abordera en premier les compétences de communication. Si la communication a fait l'objet de la Thématique 1, les deux prochaines séances proposeront une série d'exercices approfondissant les différents types de communication et renforçant l'affirmation de soi. Nous aborderons ensuite les compétences relatives au travail d'équipe, à la prise de décision et à la négociation et les différents styles de leadership avant d'en venir aux rapports entre le genre et le leadership sur les différents sites où opèrent les groupes de dialogue. La thématique s'achèvera sur un espace de dialogue mixte directement entre les FPCT et leurs époux pour débattre des rapports entre genre et leadership selon que le groupe de dialogue se trouve en RDC, au Rwanda ou au Burundi.

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 5.1 : Leadership et communication – types de comportements : attaque, effacement, manipulation et affirmation de soi	<ul style="list-style-type: none"> • Nous remémorer les nombreux indices présents dans le langage verbal et corporel qui nous permettent de décrypter les attitudes ou comportements d'autrui. • Repérer également ces indices en nous-mêmes et les exploiter pour découvrir le type de réactions qu'ils provoquent et vérifier par la même occasion son adéquation avec nos intentions.
Séance 5.2 : Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d'équipe et de prise de décision. • Prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.
Séance 5.3 : Leadership et communication – s'entraîner à s'affirmer	<ul style="list-style-type: none"> • S'entraîner à s'affirmer dans une situation conflictuelle sans provoquer la personne en face ni éviter le problème. • S'exercer à formuler des assertions qui ne sont ni catégoriques ni moralisatrices et à adopter un comportement propice à des discussions constructives. • S'entraîner à réagir, même sous la pression, de manière affirmée.
Séance 5.4 : Genre et leadership en RDC/au Rwanda/au Burundi	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership des femmes. • Encourager tout leader responsable à être sensible à l'amélioration de l'égalité de genre, à travailler et à s'engager pour renforcer la cohésion sociale et à consolider la paix entre les populations.
Séance 5.5 : Séance mixte : Genre et leadership en RDC/au Rwanda/au Burundi (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser les échanges mixtes et encourager la culture d'échanges ouverts entre les hommes et les femmes sur des sujets importants de leur vie. • Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership des femmes. • Encourager tout leader responsable à être sensible à l'amélioration de l'égalité de genre, à travailler et à s'engager pour renforcer la cohésion sociale et à consolider la paix entre les populations.

Séance 5.1 : Leadership et communication – types de comportements : attaque, effacement, manipulation et affirmation de soi

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du Groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Examiner en profondeur la manière dont on tente d’influencer les autres et les réactions à avoir quand d’autres tentent de nous influencer.
 - Nous remémorer les nombreux indices présents dans le langage verbal et corporel qui nous permettent de décrypter les attitudes ou comportements d’autrui.
 - Repérer également ces indices en nous-mêmes et les exploiter pour découvrir le type de réactions qu’ils provoquent et vérifier par la même occasion son adéquation avec nos intentions.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Annoncez que la séance d’aujourd’hui sera consacrée à un échange participatif intitulé « Leadership et communication – les types de comportements » pour nous remémorer les nombreux indices présents dans le langage verbal et corporel qui nous permettent de décrypter les attitudes ou comportements d’autrui.
- Expliquez que cette séance devrait aussi nous permettre de repérer ces indices en nous-mêmes et de les exploiter pour découvrir le type de réactions qu’ils provoquent, et de vérifier par la même occasion son adéquation avec nos intentions.
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu’elle consiste à nous faire réfléchir à nos différents types de comportements et à notre façon de communiquer.

2. Types de comportements : attaque, effacement, manipulation et affirmation de soi

100 minutes : 50 minutes pour le jeu de rôle
50 minutes pour le débriefing en plénière

Objectifs : Comprendre les types de comportements : l’attaque, l’effacement, la manipulation et l’affirmation de soi

Matériel : Aucun.

Modalités : Un exercice en groupes et un jeu de rôle pour se familiariser avec l’affirmation de soi et examiner les comportements agressifs, effacés et manipulateurs.

Déroulement :

Étape 1. Discussion on plénière

- Expliquez aux participants que lorsqu’on veut influencer le comportement d’autrui, il peut parfois nous arriver d’adopter un mode de communication qui ne fait pas avancer les choses.

- Précisez que l'activité portera plus particulièrement sur les modes de communication que sont **l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi**.
- Expliquez que chacun d'entre nous a recours à ces stratégies à un moment donné.
- Demandez aux participants de citer des types de comportements correspondant à ces quatre catégories et notez-les sur un tableau à la vue de tous (facultatif).
- Demandez à des volontaires d'illustrer un ou plusieurs de ces comportements.
- Rappelez-leur surtout que nous sommes tous amenés à utiliser, de temps en temps, ces attitudes, qui souvent semblent la manière la plus simple de gérer une situation à court terme. Toutefois, sur le long terme, elles peuvent devenir problématiques. Par exemple, quelqu'un qui aura tendance à être effacé risque à terme de ne plus vraiment exister aux yeux des autres. De même, une personne souvent manipulatrice risque de ne pas être appréciée des autres, qui se mettront alors à l'éviter.

Étape 2. Jeu de rôle

- Répartissez les participants en quatre groupes.
- Demandez-leur de réfléchir à une occasion où ils ont adopté un comportement **agressif, effacé ou manipulateur** et d'en tirer un scénario.
- Donnez-leur 10 minutes pour préparer leur **scène**. La scène sera une situation libre sur des cas réels vécus par les FPCT ou leurs époux, que ce soit à la frontière, au sein du ménage, dans un marché ou parmi la communauté.
- Demandez-leur ensuite de la jouer devant tous les autres, au milieu du grand cercle.
- Après chaque prestation, demandez aux autres participants de répondre aux questions suivantes :
 - *Quels types de comportements avez-vous remarqués ?*
 - *Pourquoi les personnes ont-elles eu recours à l'attaque/l'effacement/la manipulation ?*
 - *Comment ont-elles manifesté ces comportements (avec des mots, des gestes) ?*
 - *Quelles conséquences leur comportement a-t-il eues sur la situation ?*
 - *Pouvez-vous suggérer un autre comportement possible ? (AFFIRMATION DE SOI) Terminez le jeu de rôle de manière à ce que les personnages s'affirment.*

Étape 3. Discussion on plénière

- Posez ces questions :
 - *Quels signes peuvent nous aider à reconnaître, voire à prédire le comportement des autres ?*
 - *Quels indices dans notre propre comportement sont susceptibles de nous signaler que nous ne nous affirmons pas assez ?*
 - *Comment pouvons-nous modifier nos automatismes et apprendre à réagir autrement ?*
- Pour conclure cet exercice, rappelez que chacun utilise tous ces types de comportements à un moment donné, que ce soit volontairement ou involontairement. Toutefois, **la meilleure approche de communication est l'affirmation de soi**.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.

- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée au rôle des émotions.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Exemples de comportements :

L'attaque : harceler, crier, interrompre, avertir, corriger, persister, insulter.

L'effacement : se mettre en retrait, contenir sa colère sans rien laisser paraître, éviter le conflit à tout prix, parler de quelqu'un dans son dos, faire l'autruche, ne pas dire ce que l'on pense, faire semblant d'être d'accord, être poli tout en étant en colère.

La manipulation : faire levier avec quelque chose, supplier, plaider en faveur, culpabiliser les autres, se livrer au chantage affectif, faire semblant de pleurer, monnayer quelque chose (contre des vivres, une aide conditionnelle, de l'argent).

L'affirmation de soi : comportement qui permet à quelqu'un d'agir avec confiance, de savoir se défendre et d'exprimer sans crainte et en toute franchise ses sentiments, d'affirmer ses propres droits sans menacer ceux des autres.

Comment repérer ces différents types de comportements :

L'attaque : menaces, antécédents de comportement violent, rejet systématique de la faute sur les autres, stress personnel important, très grande susceptibilité, comportement agressif, imprévisible ou agité.

L'effacement : refuser de sortir et rester à la maison, préférer rester seul plutôt que de prendre part à des activités sociales, être rarement contacté par des amis ou connaissances, ne jamais parler au téléphone avec des amis ou ne jamais rendre visite à des amis, ne pas avoir d'amis proches.

La manipulation : mentir et trouver des excuses, recourir à un humour sarcastique et ironique visant à déresponsabiliser ou à rabaisser autrui, juger et critiquer constamment, ignorer, accuser.

Séance 5.2 : Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du Groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d'équipe et de prise de décision.
 - Prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois (différents comportements du leadership).
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera consacrée à un échange participatif sur le rôle des émotions pour permettre à chacun d'entre nous de mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d'équipe et de prise de décision. Cette séance devra aussi nous permettre de prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu'elle consiste à nous faire réfléchir à nos différents types de comportements et à notre façon de communiquer.

2. Leadership, travail d'équipe et prise de décision – le rôle des émotions

100 minutes

Objectifs : Prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.

Matériel : Cartes personnages.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

- Répartissez les participants en deux grands groupes de taille égale.
- Distribuez-leur une carte personnage chacun, en veillant à ce que les deux groupes reçoivent les mêmes personnages.
- **Vous pouvez aussi raconter cela sous forme d'une histoire en lisant vous-mêmes les différentes cartes s'il s'avère que la majorité des participants ne savent ni lire ni écrire.** Il serait bon que les différentes cartes soient aussi traduites dans les langues locales que les participants maîtrisent le mieux.
- Lisez ensuite le contexte suivant à chacun des groupes : « *Vous êtes à bord d'un navire. Soudain, il se fracasse contre un rocher et se met à couler. Il n'y a qu'un canot de sauvetage d'une capacité de neuf personnes (adaptez la capacité au nombre de participants dans chaque groupe). Il n'y a ni gilets de sauvetage sur le navire ni d'autres moyens de sauver tous les passagers. Vous devez décider des personnes à faire monter en priorité dans le canot, même si chaque passager souhaite survivre et monter à bord.* »

- Les participants ont 20 minutes pour cette activité. Chaque personnage doit argumenter pour sauver sa peau.
- Une fois le temps imparti écoulé, invitez-les tous à se réunir en cercle.
- Faites remarquer que l'objectif de l'activité n'était pas de savoir qui sauver de la noyade, mais plutôt de pratiquer la négociation et de prendre conscience du rôle des émotions.
- En guise de débriefing, posez-leur les questions suivantes :
 - À quels problèmes vous êtes-vous heurtés ?
 - Comment les avez-vous résolus ?
 - Quelle était la meilleure manière de les résoudre ?
 - Comment auriez-vous pu vous y prendre pour mieux les résoudre ?
 - Quel rôle les émotions ont-elles tenu dans la prise de décision ?
 - Pourquoi ces problèmes surviennent-ils ?
 - En quoi cette activité reflète-t-elle vos rapports quotidiens avec les autres ?
 - Quels points communs y a-t-il entre ce que vous venez de vivre et les négociations que vous menez chez vous ?
- Synthétisez les conclusions principales de cette discussion à la fin de la séance.
- Soulignez l'importance que les émotions peuvent avoir sur notre prise de décision et notre capacité à négocier. Il est fondamental de bien garder cela à l'esprit lorsque l'on tente de s'affirmer et qu'à la place, on dérive vers un comportement manipulateur ou effacé.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera dédiée à l'affirmation de soi.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Liste des passagers sur le navire :

1. Un homme politique
2. Un étudiant
3. Un ex-prisonnier
4. Un médecin
5. Une étudiante
6. Un pasteur
7. Un imam
8. Une femme enceinte
9. Un jeune homme
10. Une enseignante
11. Un vieil homme
12. Une petite fille
13. Un policier
14. Un petit garçon
15. Une commerçante

Notes pour les facilitateurs :

Le rôle des émotions dans la prise de décision

Les émotions tiennent une place fondamentale dans la prise de décision. Contrairement aux idées reçues, les opinions rationnelles n'existent pas.

En tant qu'êtres humains, nous ne pouvons pas nous soustraire à notre contexte culturel et social immédiat. Nos expériences personnelles et nos personnalités influent toujours sur nos décisions, d'une manière ou d'une autre. De nombreux autres facteurs ont également une influence, tels que notre humeur, notre état d'esprit et la rapidité avec laquelle nous nous décidons.

Deux psychologues ont mis au point un cadre expliquant le rôle des émotions dans la prise de décision, qui montre qu'elles font partie intégrante des émotions. **Selon leur cadre, les émotions jouent 4 grands rôles dans la prise de décision :**

1. **Les émotions apportent les informations nécessaires :** Lorsqu'on doit prendre une décision, des émotions positives et négatives naissent des options envisagées, représentant ainsi « l'information » par rapport à laquelle se fera l'évaluation. Ce rôle est particulièrement probable lorsque l'émotion peut se résumer à une opposition binaire (joie-tristesse ; attraction-répulsion).
2. **Les émotions aident à prendre des décisions rapides :** Il est fréquent de se retrouver dans une situation nécessitant une décision rapide, y compris l'activité proposée dans cette séance. Les émotions aident à se décider plus rapidement ; cela vaut tout aussi bien pour les émotions négatives telles que la peur et la colère, que pour les émotions positives, comme la joie.
3. **Les émotions contribuent à évaluer la pertinence d'une décision :** Lorsqu'on prend une décision, les émotions peuvent aider à voir si un aspect précis de la décision se rapporte à sa situation en particulier. Ainsi, l'état d'esprit et les expériences personnelles de chacun peuvent conduire à des informations pertinentes très différentes.
4. **Les émotions ont une influence sur les bénéficiaires de la décision :** Elles contribuent à décider qui sortira gagnant ou perdant de la décision en question. Les valeurs morales, les obédiences à certaines personnes ou à certains groupes, et d'autres considérations (financières, sociales ou politiques) peuvent influencer une décision et faire bouger le curseur de l'intérêt personnel stricto sensu à l'intérêt commun.

En tant que facilitateurs, veillez à ne pas tolérer les remarques mettant les différences entre décisions émotionnelles et rationnelles sur le compte des différences biologiques entre hommes et femmes. Il est primordial d'expliquer clairement que les femmes ne sont pas plus émotives que les hommes. Par contre, elles ont été conditionnées par la société à exprimer davantage leurs émotions.

Comme il en a déjà été fait mention dans la thématique 3 consacrée aux masculinités et aux féminités, le genre est une construction sociale. Les émotions influencent tout autant les hommes que les femmes dans leur prise de décision. Il nous arrive parfois de remarquer et d'analyser ces émotions, mais la plupart du temps, ces influences émotionnelles passent inaperçues et se font inconsciemment.

Séance 5.3 : Leadership et communication – s’entraîner à s’affirmer

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du Groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d’équipe et de prise de décision.
 - Prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d’aujourd’hui sera consacrée à un échange participatif intitulé « Leadership, travail d’équipe et prise de décision – le rôle des émotions » pour permettre à chacun d’entre nous de mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d’équipe et de prise de décision. Cette séance devra aussi nous permettre de prendre conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu’elle consiste à nous faire réfléchir à nos différents types de comportements et à notre façon de communiquer.

2. S’entraîner à s’affirmer – utiliser le pronom « Je »

50 minutes

Objectif : Mettre en pratique ses compétences de leadership, de travail d’équipe et de prise de décision.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres. Prévoir aussi des carnets et stylos pour les FPCT et/ou leurs époux.

Modalités : Activité suivie d’un débriefing.

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu’ils vont s’exercer à la communication affirmée en utilisant le pronom « Je ».
- La première personne du singulier permet d’exprimer clairement son point de vue sur une situation, notamment sur la manière dont elle nous affecte et sur les changements souhaités pour la faire évoluer.
- Une bonne assertion à la première personne du singulier ne contient ni demandes spécifiques ni reproches. Elle permet le débat, laissant à son interlocuteur l’entière liberté de sa réponse.
- Expliquez aux participants que leurs assertions à la première personne du singulier doivent être claires (c’est-à-dire pertinentes) et non réprobatoires (autrement dit, sans reproche ni jugement).
- Ajoutez qu’il est recommandé de se méfier des propositions à la deuxième personne qui tendent à rejeter la faute sur l’autre, à le tenir responsable, à demander une contrepartie ou à contenir une menace.
- Les assertions ne doivent en aucun cas porter d’accusation ; elles doivent être formulées de manière à ne pas gêner l’interlocuteur. Les attentes qu’elles véhiculent ne doivent être ni moralisatrices (évitez « tu dois/vous devriez... ») ni accusatrices à son encontre. Ces assertions expriment les attentes et espoirs du locuteur sans pour autant exiger leur réalisation.

- Expliquez la formule de l'assertion à la première personne du singulier et notez les éléments clés sur un tableau, à la vue de tous.
 - **Action** : « Quand... » Veillez à ce que votre phrase soit dépourvue au maximum de jugement. Par exemple : « Quand tu m'as demandé un service l'autre fois... »
 - **Réaction** : « Je me sens... » plutôt que « Je trouve/Je pense... ». De plus, limitez-vous à vos propres sentiments, par exemple : « Je me sens blessé(e)/triste/heureux(se)/déçu(e)/ignoré(e)... ». Surtout pas « Je te trouve méchant ! »
 - **Raison** : « ...parce que... » Si vous jugez qu'une explication est nécessaire, vous pouvez en ajouter une ici. Veillez toutefois à ne pas rejeter la faute sur l'autre. Bon exemple de justification : « ... parce que j'aime passer du temps avec toi. »
 - **Suggestions** : « J'aimerais que... » Affirmez les changements que vous aimeriez voir. Il est totalement acceptable de dire ce que vous voulez sans pour autant l'imposer à votre interlocuteur, par exemple : « J'aimerais que nous discussions de cela. »

Il s'agit d'un format très structuré qui pourra vous sembler étrange au départ. Il faut un certain temps pour se familiariser avec de nouvelles compétences, avant qu'elles ne deviennent un réflexe.

Demandez aux FPCT et/ou à leurs époux de travailler par deux (avec leur voisin(e)) et de préparer une assertion à la première personne du singulier en lien avec une difficulté qu'ils rencontrent actuellement dans leur vie. Ils peuvent s'entraider afin de rendre leur assertion claire et irréprochable.

Laissez-leur 5 minutes de temps de préparation, puis demandez à quelques-uns d'entre eux de proposer leur assertion. Donnez la parole aux autres s'ils ont des questions, des commentaires ou des suggestions d'amélioration.

- **Pour poursuivre le débriefing :**
 - *Dans quelle mesure la formule de l'assertion à la première personne du singulier peut-elle vous être utile ?*
 - *Dans quelles situations pourrait-elle vous servir ?*
 - *Demandez à tous les participants de s'engager à s'affirmer face à quelqu'un, d'ici la prochaine séance, en mettant en pratique cette formule.*

3. Réactions affirmées

50 minutes

Objectif : S'entraîner à réagir de manière affirmée, même sous la pression.

Matériel : Aucun.

Modalités : Jeu de rôle

Déroulement :

- Expliquez aux participants qu'il nous arrive à tous « d'avoir l'esprit d'escalier », c'est-à-dire de ne trouver la bonne répartie que lorsqu'il est trop tard. C'est pourquoi le but de cet exercice est de s'exercer à réagir plus rapidement.
- Commencez par passer en revue les quatre types de comportements – **l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi** – en demandant aux participants de citer ce que l'on dit ou fait dans chacun des cas.
- Invitez quatre participants (deux FPCT ou deux époux de FPCT) à se porter volontaires et à quitter la salle ou le cercle pendant 5 minutes.
- Répartissez les participants restants en groupes de 3 à 5 personnes. En tant que facilitateurs, veillez à ce qu'il y ait un volontaire par groupe. Il se peut donc que vous ayez besoin de plus de quatre volontaires.
- Chaque groupe doit imaginer une situation dans laquelle ses membres interprètent des personnages cherchant à contraindre l'un des volontaires à faire quelque chose qu'il ne souhaite pas.
- Ils sont libres de choisir la situation et les personnages à interpréter.
- Recommandez aux FPCT ou à leurs époux de commencer leur réplique en se présentant brièvement et en énonçant leur demande à la personne volontaire.

- Encouragez-les à s'exprimer verbalement et physiquement. En voici un exemple : « *Je suis un agent des services aux frontières, et vos marchandises n'ont pas été déclarées à la douane au trimestre dernier. Savez-vous que vous êtes très belle ? Et si on allait prendre un verre pour mieux faire connaissance ? Cela pourrait améliorer votre business.* »
- Une fois que tous les groupes ont leur scénario et que les rôles ont été distribués, faites entrer les volontaires et assignez-en-un à chaque groupe.
- Demandez au premier groupe de présenter rapidement son scénario, puis à chaque membre d'interpréter son personnage.
- Quant au volontaire, il doit répondre sur-le-champ, en tentant de défendre sa position et son opinion d'une manière affirmée. Ainsi, à la proposition de l'agent des services aux frontières ci-dessus, il pourrait répondre : « *Merci beaucoup, mais je ne veux pas aller boire un verre avec vous. Je vais m'assurer que toutes mes factures et autres preuves de paiement soient bien prêtes en espérant clarifier cette situation la prochaine fois.* » Donnez l'occasion à chacun de dire sa réplique.
- Faites le bilan de l'activité en demandant aux volontaires :
 - *Qu'avez-vous ressenti en vous affirmant devant vos interlocuteurs ?*
 - *Était-ce difficile ? Si oui, pourquoi ?*
- Puis demandez à tous les participants :
 - *Qu'avez-vous pensé de cette activité ?*
 - *Qu'avez-vous trouvé de difficile ?*
 - *En quoi trouvez-vous que l'affirmation de soi est utile ? Et comment la définiriez-vous ?*

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à la pratique des compétences de travail d'équipe et de prise de décision, ainsi qu'à l'analyse du rôle des émotions dans le leadership.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

Définition de l'affirmation de soi :

S'affirmer signifie défendre ses droits personnels – exprimer son avis, ses sentiments et ses convictions d'une manière directe, honnête et appropriée.

S'affirmer veut dire toujours respecter l'avis, les sentiments et les convictions d'autrui, en plus des nôtres. L'affirmation de soi englobe l'expression des sentiments, souhaits, volontés et désirs d'une manière adéquate. C'est une compétence personnelle et interpersonnelle fondamentale. Dans l'ensemble des rapports avec autrui, l'affirmation de soi contribue à s'exprimer ouvertement, clairement et raisonnablement sans bafouer ses propres droits ou ceux d'autrui.

Caractéristiques d'un comportement affirmé :

- Exprime ouvertement ses souhaits, pensées et sentiments en encourageant les autres à en faire autant.
- Écoute le point de vue des autres et y réagit, en y souscrivant ou pas.
- Accepte des responsabilités et sait les déléguer aux autres.
- Exprime régulièrement son appréciation des actions passées ou présentes des autres.
- Sait reconnaître ses erreurs et présenter ses excuses.
- Garde son sang-froid.
- Se comporte comme l'égal des autres.

En tant que facilitateurs, assurez-vous que tous les participants aient bien compris les activités de cette séance. Vu que cette dernière compte deux activités au programme, veillez à bien respecter le temps imparti, d'une manière ferme, mais néanmoins polie et courtoise.

Vous pouvez encourager une discussion sur les normes de genre et l'affirmation de soi en leur demandant si les femmes et les hommes, les filles et les garçons sont conditionnés par la société à adopter des comportements différents, et quelles en sont les causes et les conséquences. Si vous avez des doutes ou des questions sur la préparation et la facilitation d'un tel débat, demandez conseil à des animateurs ou à l'équipe de « *Mupaka Shamba Letu* ».

Séance 5.4 : Genre et leadership en RDC/au Rwanda/au Burundi

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du Groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership en général et au leadership des femmes en particulier.
 - Encourager tout leader responsable à être sensible à l'amélioration de l'égalité de genre, à travailler et à s'engager pour renforcer la cohésion sociale et à consolider la paix entre les populations.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les FPCT et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Invitez les participants à résumer la séance précédente consacrée aux différents styles de leadership.
- Annoncez que cette séance portera sur les rapports entre genre et leadership (en RDC, au Rwanda ou au Burundi selon le site du groupe de dialogue).

2. Genre et leadership (en RDD, au Rwanda ou au Burundi selon les groupes de dialogue)

100 minutes

Objectif : Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership en général et au leadership des femmes en particulier.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion en plénière.

Déroulement :

- Demandez aux participants de fermer les yeux et d'imaginer un leader.
- Demandez à ceux qui ont visualisé un homme de lever la main. (Attendez-vous à ce que ce soit la majorité.)
- Animez une discussion avec tous les participants :
 - *Les femmes peuvent-elles être tout autant leaders que les hommes ?*
 - *Si oui, cela s'applique-t-il à tous les niveaux (familial, commerce, universités, services publics, local, quartiers, marchés transfrontaliers, niveau national, sous-régional, ...)?*
 - *Pourquoi cela n'est-il pas applicable à tous les cas ?*
 - *À quels obstacles le leadership des femmes se heurte-t-il dans votre milieu ?*
 - *Quelles solutions pourrait-on envisager pour les surmonter ?*
 - *Connaissez-vous une femme leader ?*
 - *Définissez ce qu'est un LEADER.*
 - *Quels sont les effets négatifs sur la société d'un manque de leadership des femmes ?*
 - *Quels sont les avantages associés à un nombre plus important de femmes leaders ?*
 - *D'après vous, est-il de la responsabilité des hommes d'améliorer l'égalité de genre et le leadership des femmes/filles ?*

- Tout au long du débat, notez les points clés sur le tableau de conférence.
- À la fin de la séance, résumez les points clés mentionnés par les participants.
Veillez à avoir répondu à toutes les questions et à ce que les réponses soient bien comprises.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à des échanges mixtes entre FPCT et leurs époux et demandez aux différents couples de FPCT de se préparer à ce rendez-vous.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

En tant que facilitateurs, notez que cette thématique est à la fois très sensible et très importante. Il est crucial que les FPCT ou leurs époux ne quittent pas la séance avec de fausses idées ou de mauvaises impressions. Veillez à bien insister sur l'égalité de genre dans la prise de décision et le leadership, à tous les niveaux (familial, dans les activités commerciales transfrontalières, local et national et sous-régional). Les femmes peuvent être d'aussi bons leaders que les hommes pour peu qu'elles bénéficient des mêmes chances éducatives et professionnelles. Tous les membres de la société doivent agir en faveur de l'égalité de genre, et à plus forte raison les leaders, que ce soient des hommes ou des femmes. Il incombe aux membres des groupes de dialogue de s'engager en faveur de l'émergence du leadership des femmes.

Genre et leadership :

Les femmes et les filles rencontrent des obstacles différents par rapport aux hommes et aux garçons. Souvent les obstacles sont plus grands et plus difficiles à surmonter en raison de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Le genre joue un rôle dans la vie de chaque personne. Dès le plus jeune âge, les enfants se voient attribuer des rôles sociaux spécifiques selon qu'ils sont nés fille ou garçon. Certaines de ces normes sont intégrées inconsciemment comme étant naturelles, mais peuvent être source de discrimination et d'inégalité entre les sexes. En tant que jeunes leaders, il vous incombe de reconnaître la discrimination et l'inégalité qui sont liées au genre et d'agir pour les éliminer.

Nous savons ce qui arrive quand les hommes disposent seuls d'un pouvoir total de décision, parce que c'est la réalité en République démocratique du Congo (et dans de nombreux autres pays). Toutefois, quand les femmes partagent les prises de décision, la société change.

D'après les Nations Unies :

- Les femmes sont fortement engagées pour la paix, parce qu'elles souffrent des conséquences des conflits armés. La reconstruction et la réconciliation se produisent plus tôt et durent plus longtemps lorsque les femmes sont impliquées. Il y a moins de conflits dans les pays où les femmes politiques sont plus nombreuses.
- Les femmes sont efficaces dans la promotion d'un gouvernement « honnête ». Le niveau de corruption est moindre dans les pays qui comptent des femmes aux postes à responsabilité.

Les femmes s'engagent à relever les défis sociaux, économiques et politiques affectant les femmes, les enfants et les groupes défavorisés. Elles sont associées à des progrès dans l'éducation, les infrastructures et le domaine de la santé. Les taux de développement sont plus élevés dans les pays où il y a davantage de femmes leaders.

Séance 5.5 : Séance mixte : Genre et leadership en RDC/ au Rwanda/au Burundi (suite)

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du Groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Favoriser les échanges mixtes et encourager la culture de dialogue et d'échanges ouverts entre les hommes et femmes sur des sujets importants de leur vie.
 - Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership des femmes.
 - Encourager tout leader responsable à être sensible à l'amélioration de l'égalité de genre, à travailler et à s'engager pour renforcer la cohésion sociale et à consolider la paix entre les populations.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les FPCT et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Invitez les participants à résumer la séance précédente consacrée aux différents styles de leadership.
- Annoncez que cette séance portera sur les rapports entre genre et leadership (en RDC, au Rwanda ou au Burundi selon le groupe de dialogue).
- Demandez aux uns et aux autres de se présenter (cf. thématique 1, se connaître).

2. Genre et leadership (en RDC ou au Rwanda ou au Burundi selon les Groupes de dialogue)

100 minutes

Objectif : Sensibiliser les membres du groupe de dialogue au leadership des femmes

Méthode : Exercice en deux groupes (hommes et femmes séparés) puis présentations et discussion en plénière.

Matériel : Tableau de conférence et feutres.

Déroulement :

Étape 1. Travail en petits groupes :

Groupe 1. Groupe des FPCT

- *Identifiez les obstacles que les femmes et les filles rencontrent dans leur leadership et surtout dans la prise de décision, qui sont différents de ceux rencontrés par les hommes et les garçons, et qui dénotent des inégalités entre les femmes et les hommes.*
- *Identifiez les obstacles que les hommes/garçons rencontrent dans leur leadership et surtout dans la prise de décision, qui sont différents de ceux rencontrés par les femmes/filles, et qui dénotent des inégalités entre les femmes et les hommes.*
- *Faudrait-il que notre société s'engage à les modifier ou pas pour plus de justice et d'équité en vue de renforcer la paix et la cohésion sociale ?*
- *Que faudrait-il changer, et que pouvez-vous modifier ou transformer chez vous ?*
- *Les hommes ont-ils la responsabilité de changer les choses ? Précisez ce qu'ils devraient faire.*
- *Les femmes ont-elles la responsabilité de changer les choses ? Précisez ce qu'elles devraient faire.*

Groupe 2. Groupe des époux des FPCT

- Identifiez les obstacles que les femmes et les filles rencontrent dans leur leadership et surtout dans la prise de décision, qui sont différents de ceux rencontrés par les hommes et les garçons, et qui dénotent des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Identifiez les obstacles que les hommes/garçons rencontrent dans leur leadership et surtout dans la prise de décision, qui sont différents de ceux rencontrés par les femmes/filles, et qui dénotent des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Faudrait-il que notre société s'engage à les modifier ou pas pour plus de justice et d'équité en vue de renforcer la paix et la cohésion sociale ?
- Que faudrait-il changer, et que pouvez-vous modifier ou transformer chez vous ?
- Les hommes ont-ils la responsabilité de changer les choses ? Précisez ce qu'ils devraient faire.
- Les femmes ont-elles la responsabilité de changer les choses ? Précisez ce qu'elles devraient faire.

Étape 2. Plénière

- Au bout de 30 minutes, réunissez les participants en cercle, et demandez d'abord au groupe des hommes de présenter les résultats de leurs échanges. Demandez ensuite au groupe des femmes de présenter les leurs.
- Faites le point avec tous les participants et notez les grandes lignes sur le tableau de conférence :
 - Quelles différences remarquez-vous entre les obstacles que rencontrent les hommes/garçons par rapport à ceux rencontrés ou vécus par les femmes/filles au quotidien ?
 - Qui d'entre ces personnes est confronté à des situations plus difficiles que l'autre ?
 - Qui des hommes et des femmes occupe généralement des positions de leadership et prend la décision ? Comment définissez-vous le leadership ?
- **Après la discussion**, expliquez que les femmes/filles peuvent être d'aussi bons leaders que les hommes si elles bénéficient des mêmes chances éducatives et professionnelles. Tous les membres de la société doivent agir en faveur de l'égalité de genre, et à plus forte raison les leaders, que ce soient des hommes ou des femmes. Les membres des groupes de dialogue doivent s'engager en faveur de l'émergence du leadership des femmes. Encouragez les couples à toujours essayer de discuter des questions importantes de leur vie en tenant compte des inégalités qui touchent les femmes/filles / les hommes/garçons et à essayer de trouver des solutions en donnant les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes. Cela pourra renforcer l'égalité de genre et contribuer au renforcement de la cohésion sociale, assurer un meilleur avenir aux femmes et aux hommes dans nos ménages et dans nos communautés.

Étape 3. Donnez aux participants un devoir pour la maison :

- Époux et épouses sont invités à identifier et choisir un obstacle sur lequel chacun d'entre eux va agir.
- En même temps, les hommes et les femmes peuvent identifier des hommes/garçons défavorisés, marginalisés ou discriminés dans leurs ménages, leurs quartiers ou ailleurs et décider d'aller leur offrir une chance (choix libre).
- Indiquez que les expériences vécues seront discutées lors de la prochaine séance de groupe de dialogue.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Expliquez que vous allez aborder une nouvelle thématique lors de la prochaine séance : la négociation raisonnée.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Thématique 6.

Négociation raisonnée

Introduction :

Cette thématique a pour objectif général de présenter aux membres des groupes de dialogue une nouvelle approche de la négociation, à savoir la négociation de principe. Les séances de cette thématique sont basées sur la célèbre « Négociation de principe - L'approche de Harvard ». Cette approche a été présentée pour la première fois dans l'ouvrage de Roger Fisher et William Ury, **Atteindre le OUI : négocier un accord sans céder** (1981). Cette méthodologie est employée dans les négociations de résolution des conflits dans le monde entier et largement utilisée dans les cercles diplomatiques.

Nous essayons ici de l'adapter aux réalités des situations conflictuelles rencontrées par les FPCT, leurs époux et les communautés vivant dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. Les séances de cette thématique établissent des liens étroits avec la thématique 4 : « *Comprendre les dynamiques de conflit* ».

Cette thématique est structurée de manière à faire acquérir aux FPCT et à leurs époux des compétences pratiques de négociation. Chaque séance recourt à des exercices simples mais efficaces afin de relier la pratique à l'expérience personnelle des participants. Les séances abordent en profondeur quatre principes clés de la « négociation raisonnée » de Harvard, telle qu'elle est illustrée dans un article de Michel Ghazal, fondateur du Centre européen de la négociation.¹ Ces principes mettent en évidence « l'art de négocier en tant que conseil dans des situations aussi diverses que la sortie d'un conflit social ou les difficultés dans ses activités de commerce, de business, par exemple la cession d'entreprise ».

La thématique comprend sept séances. La dernière séance consiste en des échanges en groupe mixte sur la négociation raisonnée entre FPCT et leurs époux.

Cette thématique demandera un appui plus important de la part de l'équipe d'Alert.

1. Michel Ghazal (2016), Les 10 principes clés de la « négociation raisonnée » de Harvard. <https://www.contrepoints.org/2016/02/06/237838-les-10-principes-cles-de-la-negociation-raisonnee-de-harvard>

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
<p>Séance 6.1 : Récapitulatif des dynamiques de conflit et présentation des principes de la négociation raisonnée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler les notions clés relatives au conflit, à la violence et à la paix. • Étudier en détail les implications des conflits sur les groupes vulnérables, les attitudes, les comportements et les contextes de conflit. • Établir des liens entre les conflits et la négociation raisonnée en tant que stratégie de sortie de conflit, de recherche de la paix et de cohésion sociale.
<p>Séance 6.2 : Négociation raisonnée : Principe N°1. Séparer les personnes du problème</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler aux participants les caractéristiques d'une écoute active et souligner que le langage corporel peut souvent être modifié pour communiquer une autre humeur à son entourage, notamment lors d'une négociation. • Faire comprendre aux participants que, dans une négociation, il faut traiter séparément les questions personnelles et le problème de fond.
<p>Séance 6.3 : Principe N° 2. Se concentrer sur les intérêts, pas sur les positions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire comprendre aux participants que, dans une négociation, il est important de comprendre les intérêts. • Prendre davantage conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions. • S'entraîner à la pratique de la négociation raisonnée – « il est certes bon de comprendre le passé, mais il est plus important de penser à l'avenir ».
<p>Séance 6.4 : Principe N° 3. Créer des options pour gagner mutuellement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager tout leader responsable à veiller à rechercher des intérêts pour les deux parties. • Encourager les participants à toujours imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision. • Encourager les membres du groupe de dialogue à comprendre qu'une négociation a besoin de préparation.
<p>Séance 6.5 : Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre que la négociation raisonnée exige que les résultats des discussions, dialogues ou négociations reposent sur des critères objectifs et non sur des émotions.
<p>Séance 6.6 : Quand la partie adverse refuse la négociation raisonnée et recourt à des moyens déloyaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les participants négociateurs à refuser d'être une victime : on peut se montrer aussi ferme, voire plus ferme que l'adversaire, mais sur les principes et non sur les positions. • Comprendre qu'en négociation, un moyen déloyal est un moyen mais qu'il ne s'agit pas du fond mais de la forme et qu'il faut donc commencer par négocier les règles de la négociation.
<p>Séance 6.7 : Séance mixte : la négociation raisonnée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les couples à pratiquer la négociation raisonnée et non la négociation sur les positions. • Encourager les couples à comprendre le conflit et à essayer de le résoudre de la manière la plus positive et constructive possible en vue d'instaurer une confiance et de consolider les liens dans leur ménage, leur communauté, et à comprendre que la « négociation raisonnée » est une alternative constructive. • Réviser les principales notions vues lors de la thématique « Négociation raisonnée » et clôturer la thématique.

Séance 6.1 : Récapitulatif des dynamiques de conflit et présentation des principes de la négociation raisonnée

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Rappeler les notions clés relatives au conflit, à la violence et à la paix
 - Étudier en détail les implications des conflits sur les groupes vulnérables, les attitudes, les comportements et les contextes de conflit
 - Établir des liens entre les conflits et la négociation raisonnée en tant que stratégie de sortie de conflit, de recherche de la paix et de cohésion sociale.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été vu la dernière fois sur la thématique : « *Leadership et communication – les types de comportements : attaque, effacement, manipulation et affirmation de soi* ».
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui permettra de récapituler les dynamiques de conflit et de présenter les principes de la négociation raisonnée ; il s'agira de mener des exercices participatifs pour rappeler des notions clés sur les concepts de conflit, de violence et de paix, et d'explorer en détail les attitudes, comportements et contextes de conflit.
- La séance va aussi présenter la négociation raisonnée en tant que stratégie de sortie de conflit, de recherche de la paix et de cohésion sociale.

2. Rappel des notions relatives au conflit, à la violence et à la paix

50 minutes

Objectifs : Rappeler les concepts de conflit, de violence et de paix, et comprendre qu'un conflit n'est pas nécessairement violent. À la fin de la séance, les participants devront être capables de :

- Donner les principaux éléments et idées relatifs aux concepts de conflit, de violence et de paix (cohésion sociale)
- Donner les principales idées permettant d'identifier les types de conflits et leurs causes au niveau du petit commerce transfrontalier
- Décrire et appliquer quelques outils d'analyse du conflit.

Matériel : Feuilles, stylos à tenir à la disposition des participants. Papier kraft, marqueur, tableau, craies, cartes, image.

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Instructions : Afficher le feuillet énumérant les objectifs de la séance 6.1 que vous aurez pris le soin de préparer.

Déroulement:

Étape 1. (20 minutes)

- Pendant 10 minutes, faire un remue-méninges/brainstorming parmi un seul groupe de FPCT ou leurs époux (selon le groupe de dialogue dont il s'agit).
- Demandez aux FPCT : lors des séances consacrées aux dynamiques de conflit, quelles sont les idées clés que vous avez gardées sur :
 - *Ce qu'est un conflit,*
 - *Ce qu'est la violence,*
 - *Ce que sont la paix et la cohésion sociale,*
 - *Ce que sont les outils d'analyse d'un conflit discutés au sein du groupe de dialogue, et la manière dont vous les utilisez désormais. Petit partage d'expérience entre participants.*
- Discutez des différentes formes, types ou phases du conflit. Demandez aux participants de les expliquer.
- Faites une petite synthèse des différents constats.
- Faites ressortir les mots et les phrases qui reflètent encore quelques confusions. Rappelez que les conflits, les violences et la paix peuvent être compris de diverses manières.
- Affichez les définitions des concepts de conflit, de violence et de paix telles qu'elles apparaissent dans les fiches de référence technique ou de conseil au facilitateur, puis commentez-les pendant quelques minutes.

Étape 2. (30 minutes)

- En brainstorming, le facilitateur demande aux participants de faire part de deux ou trois expériences personnelles récentes sur les conflits, la violence ou la paix soit entre FPCT et leurs époux dans leur ménage, soit au niveau transfrontalier ou au sein des communautés des zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi.
- Il pose quelques questions sur le conflit, par exemple : donnez des exemples de conflits, de violence, de cohésion sociale, de paix que vous avez vécus récemment (la semaine dernière, le mois dernier, le trimestre dernier).
- Demandez aux participants s'ils sont satisfaits ou mécontents de l'expérience vécue récemment.
- Demandez-leur d'expliquer les raisons pour lesquelles ils se disent satisfaits ou mécontents et d'indiquer les mesures à prendre en conséquence.
- Demandez aux participants s'ils pensent que le conflit est bon ou mauvais dans les ménages, au niveau transfrontalier ou au sein des communautés.
- En synthèse, le facilitateur complète l'intervention des participants par quelques exemples.

Notes pour les facilitateurs :

Définition d'un conflit

- Un conflit, c'est une divergence de points de vue par rapport à une situation donnée, qui entraîne une frustration de l'une des deux parties, compromettant ainsi le cadre normal de collaboration pour la réalisation des objectifs communs. On entend par conflit un litige ou une incompatibilité dus à une opposition réelle ou perçue des besoins, des valeurs et des intérêts.

Types de conflits autour du petit commerce transfrontalier, entre FPCT et leurs époux, conflits transfrontaliers et au sein des communautés des zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi et leurs causes.

- Autour du petit commerce dans les zones transfrontalières de la RDC, du Rwanda et du Burundi, des conflits d'intérêts peuvent apparaître à cause de rivalités concernant l'utilisation des ressources naturelles ou le contrôle de celles-ci ou de divergences quant aux buts à atteindre.
- Ces zones transfrontalières ont fait face et continuent de faire face à des violences, des conflits armés et des crises et conflits économiques, politiques et sociaux.

- Les types de conflits courants en rapport avec le petit commerce sont par exemple (à adapter selon les sites, les pays et les zones transfrontalières) :
 - Liés aux réglementations (lois nationales ; lois et politiques sous-régionales, fraude, corruption)
 - Conflits entre FPCT et les services aux frontières
 - Conflits entre FPCT et leurs époux
 - Conflits entre FPCT et les dirigeants des marchés locaux
 - Conflits interpersonnels (rivalité entre FPCT)
 - Conflits fonciers ou relatifs à l'espace des étalages.

Le conflit mis en contexte :

- « Il n'y a pas de société sans conflit », une société sans conflit n'existe pas. À partir du moment où plusieurs entités cohabitent et interagissent, elles peuvent avoir des points de vue divergents, ce qui peut constituer un premier pas vers le conflit susceptible de revêtir plusieurs dimensions allant de simples échanges verbaux à une violence physique.
- Les conflits sont une réalité de la vie et ils ne sont pas forcément nuisibles. Tout conflit n'est pas nécessairement violent. En effet, toute société est constituée de groupes sociaux dont les valeurs, les intérêts et les objectifs ne coïncident pas nécessairement les uns avec les autres.
- Le conflit devient un problème lorsque les individus/groupes choisissent d'atteindre leurs objectifs par la violence ou la force.
- Nier ou refuser le conflit, c'est d'ailleurs généralement le meilleur moyen de le rendre, à terme, plus virulent.
- Certains conflits peuvent être fondés sur l'idée que nous nous faisons de ce que l'autre partie veut ou tente d'atteindre.
- Le conflit a une dimension socio-culturelle et économique, un fort potentiel destructeur et constructif et peut donc engendrer dans sa résolution un coût socio-culturel, économique et écologique.
- Par conséquent, lorsque la confiance et la communication sont mises à mal, de nombreuses hypothèses, justes ou non, sur l'« autre » peuvent apparaître.
- Il faut comprendre le conflit et essayer de le résoudre de la manière la plus positive et constructive possible.
- La résolution d'un conflit s'appuie sur une compréhension précise et complète du conflit lui-même.
- « Il faut donc apprendre à reconnaître le conflit, à le vivre et à le gérer du mieux possible. »

3. Présentation des fondements de la négociation raisonnée

50 minutes

Matériel : Cartes ou papiers rédigés ou imprimés à l'avance énumérant les 10 principes de la négociation raisonnée de Harvard, feuillets de conférence, stylos à mettre à la disposition des participants, marqueurs, tableau, craies, images.

Modalités : Activité interactive suivie d'un débriefing en plénière.

Déroulement :

- Demandez aux participants de se mettre en petits groupes de 6 personnes.
- Distribuez à chaque groupe 1 ou 2 cartes /papiers pré-écrites/pré imprimées. Lisez le texte figurant sur la carte, ou bien veillez à ce qu'une personne du groupe sache lire.
- Sur chaque carte ou papier figure l'un des 10 fondements de la négociation raisonnée (voir ci-dessous pour la liste).
- Demandez à chaque groupe de lire le fondement devant eux et d'en discuter (15 minutes) :
 - *Que pensez-vous de ce fondement ?*
 - *Pouvez-vous donner un exemple de votre vie lié à ce fondement ?*
 - *Quelles sont les limites de ce fondement ?*
- Au bout de 15 minutes, demandez à chaque groupe de révéler en séance plénière le principe de négociation raisonnée qu'il a exploité, en commençant par le groupe qui a le fondement N°1 et 2, et ainsi de suite.
- Quand les différents groupes ont fini leur présentation, faites le point en relisant et en insistant sur quelques conseils particuliers tirés de chaque fondement.

Liste des 10 fondements de la négociation raisonnée

1. **Bâtir la confiance sans la surcharger** : La condition à la réussite dans ses négociations est de parvenir à bâtir la confiance avec ses interlocuteurs. Parfois, des petits gestes suffisent pour la restaurer et venir à bout de décennies de méfiance.
2. **Traiter votre interlocuteur comme vous aimeriez être traité** : Posez-vous toujours la question avant d'adopter telle ou telle attitude : comment réagirais-je si l'on me traitait de la sorte ? Rappelez-vous que tout le monde aime être reconnu et apprécié.
3. **Comprendre qu'on peut céder sans s'aider** : Trop souvent, au début d'une négociation, chaque partie prend une position plus extrême que nécessaire, dans le but de se garder une marge de manœuvre. Mais plutôt que de prendre position face à la position de l'autre, il faut « aller chercher les intérêts derrière les positions ». En d'autres termes, ne vous focalisez pas sur la demande mais sur ce qui la motive. Vous comprendrez ainsi mieux les besoins de votre interlocuteur.
4. **Réaliser qu'on peut s'aider sans céder** : Contrairement à l'idée reçue selon laquelle il ne faut jamais dévoiler ses propres intérêts sous prétexte de s'affaiblir, il convient au contraire en permanence de bien les identifier et de les affirmer (et pas ses positions). En vous dévoilant en premier, l'autre sera encouragé à vous emboîter le pas. La tension née de l'affirmation des intérêts débloque la créativité et fait émerger une solution nouvelle, inattendue et acceptable pour les deux parties.
5. **Ne chercher ni à acheter ni à vendre la relation** : Il faut arrêter de conditionner la bonne relation en exigeant des concessions de la part de vos interlocuteurs. Il faut également éviter de chercher à la préserver à tout prix en en faisant vous-mêmes. Car l'autre n'oubliera jamais ce que vous lui avez arraché et fera tout pour se refaire. En revanche, si c'est vous qui lui cédez sans contrepartie, il pensera qu'il s'est fait avoir et regrettera de ne pas s'être montré encore plus exigeant.
6. **Traiter le problème relationnel avant le problème rationnel** : Si la négociation a pour but de solutionner un conflit de personnes, vous avez beau vous échinier à régler le problème, les non-dits seront toujours sous-jacents et perturberont son bon déroulement. Il convient donc tout d'abord d'adopter une attitude de conciliation permettant d'apaiser la relation.
7. **Étudier les idées des autres avant de les accepter ou les refuser** : La peur de voir l'autre considérer vos idées comme des engagements constitue un frein majeur à la créativité. Il est fortement recommandé d'éviter d'opposer une contre-proposition immédiate face à une proposition faite par votre interlocuteur. Accueillez plutôt et écoutez les propositions de votre interlocuteur. La probabilité de trouver la bonne idée est plus forte s'il y a une plus grande quantité d'idées sur la table.
8. **Éviter la réciprocité négative « œil pour œil, dent pour dent »** : Beaucoup pensent que la négociation est une bataille qui implique forcément un gagnant et un perdant. Face à l'attaque, vous vous défendez et contre-attaquez. Face à la colère, vous haussez le ton. Dès lors, il est très facile de tomber dans le piège de l'escalade, et la négociation sombre dans un rapport de force destructeur. Faire le contraire de ce que votre interlocuteur attend va le déstabiliser dans le sens positif du terme et l'amener à s'ouvrir.
9. **Donner droit de cité aux émotions** : En négociation, les émotions (les vôtres et celles de l'autre) peuvent être le pire obstacle à la réussite. Pour autant, il est possible d'en faire des alliés puissants. Encore faut-il détecter les besoins fondamentaux qui leur sont sous-jacents aussi bien pour vous-même que pour vos interlocuteurs. L'agressivité manifestée est peut-être le signal d'une absence de reconnaissance de son statut ou du sentiment d'être exclu d'une décision. En tout état de cause, il ne faut ni les décharger, ni les masquer mais les exprimer en en restant responsable, c'est-à-dire ne jamais en accuser l'autre. Exprimer ainsi ses émotions est l'un des processus les plus persuasifs pour amener l'autre à vous écouter.
10. **Préparer avant de démarrer ce que vous allez faire si la négociation échoue** : Il paraît paradoxal de rentrer en négociation avec un interlocuteur et d'avoir à trouver des solutions en-dehors avant même de commencer à négocier avec celui-ci. Avant même de commencer, développez une porte de sortie que nous appelons MEilleure SOLUTION de REchange (MESORE). L'aisance ressentie vous évitera le piège de la recherche d'un accord à tout prix et accroîtra votre pouvoir aux yeux de vos interlocuteurs. Remarque : si vous disposez d'une MESORE, vos négociations ne seront plus jamais un échec. En effet, parfois, réussir sa négociation, c'est justement la faire échouer car tout accord sur la table est moins bon que la solution que vous avez en-dehors.

Notes pour les facilitateurs :

La négociation raisonnée s'oppose à la négociation sur des positions :

- Le premier conseil est : ne jamais négocier sur des positions. La négociation sur des positions examine avant tout le passé tandis que la négociation raisonnée se focalise sur l'avenir.
- L'intérêt du négociateur est double : le différend et la relation avec l'adversaire (la relation compte pour le présent : sentiment de réussite lié à la qualité du lien maintenu avec l'adversaire ; pour le futur : souvent l'adversaire sera encore un interlocuteur demain). Les négociateurs sont des humains : l'affectivité est incontournable, souvent mêlée aux questions de fond.
- Il faut aborder sans détour les problèmes humains pour les séparer de la question de fond, se mettre dans la peau de l'adversaire, repérer ses propres implications affectives, impliquer l'adversaire dans la recherche et la reconnaissance, poser des gestes symboliques, écouter et manifester clairement que l'on comprend, parler pour être compris et ne pas attaquer les personnes mais l'objet du différend.

La négociation raisonnée repose sur 4 grands principes :

1. HOMMES : Traiter séparément les questions de personnes et le différend (le conflit ou le problème)
2. INTERETS : Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions
3. SOLUTIONS : Imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision
4. CRITERES : Insister sur l'utilisation de critères objectifs

Ces quatre principes s'appliquent aux trois moments de la négociation :

1. L'ANALYSE
2. LA MISE AU POINT D'UN PLAN
3. LA DISCUSSION

4. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez que la prochaine séance permettra d'étudier les quatre grands principes sur lesquels repose la négociation raisonnée.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur que vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 6.2 : Négociation raisonnée : Principe N°1. Séparer les personnes du problème

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Rappeler aux participants les caractéristiques d'une écoute active et souligner que le langage corporel peut souvent être modifié pour communiquer une autre humeur à son entourage, notamment lors d'une négociation.
 - Faire comprendre aux participants que, dans une négociation, il faut traiter séparément les questions personnelles et le problème de fond.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera un échange participatif sur le premier des quatre principes de la négociation raisonnée : (1) Séparer les personnes du problème.
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu'il s'agit d'un rappel des différents types de comportements, de notre manière de communiquer et des implications spécifiques pendant une négociation.
- Soulignez qu'il sera demandé aux participants d'être très inspirés pour appliquer ce premier principe de la négociation raisonnée.

2. Principe N° 1. Séparer les personnes du problème

100 minutes

Matériel : Cartes personnages (facultatif).

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Objectifs :

- Aider les participants à prendre davantage conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle, notamment dans le cas d'une négociation.
- Les aider à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale capable de promouvoir la cohésion sociale et une plus grande coopération, et que pratiquer véritablement l'égalité de genre et construire la paix nécessite des compétences de communication positive (individuellement et collectivement), notamment dans le cas d'une négociation.

Déroulement :

Étape 1. (20 minutes)

- Demandez aux participants de former un premier groupe de quatre personnes. Ce groupe de « locuteurs » va raconter une histoire de sa vie. Constituez un autre groupe de quatre personnes qui sera « l'auditeur » et écoutera l'autre groupe.

- Demandez aux locuteurs de réfléchir à un événement de leur vie qu'ils aimeraient décrire puis invitez-les à quitter la pièce.
- Une fois les locuteurs sortis, demandez aux auditeurs de commencer par écouter l'interlocuteur attentivement durant les premières minutes, puis d'arrêter de le faire à votre signal (cela peut être un claquement de mains ou un autre signe).
- Tandis que le locuteur poursuit son récit, l'auditeur doit complètement s'arrêter d'écouter. Pour cela, il peut par exemple bâiller, regarder ailleurs, se retourner, commencer à discuter avec quelqu'un ou faire ce qu'il veut : l'essentiel est qu'il n'écoute plus, même si le locuteur poursuit son récit (la personne qui parle ne sait pas ce qu'il se passe et doit successivement faire face à une écoute active et non active).
- Assurez-vous que les consignes soient bien comprises par les auditeurs, puis faites entrer les locuteurs et commencez l'activité.
- Au bout de 2-3 minutes, donnez le signal pour que les auditeurs arrêtent d'écouter.
- Demandez aux locuteurs :
 - *Qu'avez-vous ressenti en racontant votre histoire ?*
 - *L'expérience était-elle différente selon que votre auditeur était attentif ou dissipé ?*
- Demandez aux auditeurs :
 - *Qu'avez-vous ressenti en tant qu'auditeurs attentifs et dissipés ?*
- Demandez à tout le groupe d'imaginer qu'il s'agissait d'une séance de négociation pour régler un conflit :
 - *Quelles en ont été les conséquences ?*
 - *Pourquoi l'écoute est-elle importante ?*
 - *À votre avis, quel est le lien entre une écoute attentive et la négociation ?*
- Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande majorité des participants puisse s'exprimer.
- Demandez aux participants de réfléchir à des exemples où ils ont eux-mêmes été un auditeur attentif ou dissipé.
- Faites le point avec les participants en vous référant au conseil suivant : l'écoute peut constituer pour les personnes la première occasion depuis des années de confier les problèmes existants. Elle permet d'exprimer des sentiments souvent ignorés de leur entourage, de connaître les souhaits et de préciser les demandes.

Étape 2. (80 minutes)

- Expliquez que vous allez demander à quelques volontaires de jouer une scène et que les autres participants doivent observer attentivement.
- Demandez à cinq participants volontaires de quitter le grand cercle et d'aller créer une scène de négociation d'un conflit/litige imaginaire qui les oppose (dans l'idéal en croisant les conflits entre couple, ménage, voisins et travail).
- Une fois les cinq volontaires sortis pour développer leur scène, demandez à trois volontaires d'analyser le style de négociation après que la scène a été jouée. Discutez en cercle en rappelant les fondements de la négociation raisonnée étudiés lors de la dernière séance.
- Au bout de 10 minutes de préparation, demandez aux volontaires de revenir présenter leur scène.
- Après la scène, demandez aux trois volontaires d'analyser la situation (5-10 minutes), en répondant entre autres à ces questions :
 - *Quels sont les problèmes dans la scène jouée ?*
 - *Quels sont les points de vue sur la situation ?*
 - *Comment peut-on séparer les personnes du problème dans la négociation ?*
 - *Les personnages de la scène mélangent-ils les fondements de la négociation raisonnée ?*
 - *Comment devraient-ils agir pour séparer les personnes du problème ?*
- Puis ouvrez la discussion en plénière et demandez d'autres avis.
- Après avoir discuté de la manière de séparer les personnes du problème, demandez aux volontaires qui ont joué la scène de ressortir et de créer la scène avec une négociation raisonnée et une fin positive.
- Demandez en plénière (10 minutes) :
 - *À votre avis, cette fin de scène comprend-elle la négociation raisonnée ?*
 - *Les volontaires arrivent-ils bien à séparer les personnes du problème, et donc à trouver une solution au problème ?*
- Pour clôturer, faites une petite présentation :

- *Lorsqu'un conflit est mal géré, il peut causer du ressentiment et des ruptures irréversibles. Cependant, s'il est géré de manière saine, il renforce la compréhension ainsi que la confiance, et permet de consolider les liens qui unissent deux personnes.*
- *Pour affronter un conflit de manière adéquate, il est fondamental de connaître ses propres sentiments et émotions, pour découvrir ses propres besoins.*
- *Si une personne ne connaît pas ses véritables intentions, il lui sera quasiment impossible de les communiquer aux autres, et de permettre la résolution du conflit. Cela conduira presque systématiquement à des discussions triviales, qui ne creusent pas le fond du sujet pour trouver la source du conflit.*

Notes pour les facilitateurs :

Il vous faudra bien connaître les différents outils. Demandez l'assistance technique des équipes d'Alert International en cas de besoin.

- Expliquez aux participants que la négociation raisonnée s'oppose à la négociation sur des positions. Le premier conseil est donc : « Ne jamais négocier sur des positions ! »

La négociation raisonnée repose sur quatre grands principes :

1. HOMMES : Traiter séparément les questions de personnes et le différend (le conflit ou le problème)
2. INTERETS : Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions
3. SOLUTIONS : Imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision
4. CRITERES : Insister sur l'utilisation de critères objectifs

Principe N°1. Traiter séparément les questions de personnes et le différend ou problème

- **Ne chercher ni à acheter ni à vendre la relation.** Il faut arrêter de conditionner la bonne relation en exigeant des concessions de la part de vos interlocuteurs. Il faut également éviter de chercher à la préserver à tout prix en en faisant vous-mêmes. Car l'autre n'oubliera jamais ce que vous lui avez arraché et fera tout pour se refaire. En revanche, si c'est vous qui lui cédez sans contrepartie, il pensera qu'il s'est fait avoir et regrettera de ne pas s'être montré encore plus exigeant.
- **Bâtir la confiance sans la surcharger :** La condition à la réussite dans ses négociations est de parvenir à bâtir la confiance avec ses interlocuteurs. Parfois, des petits gestes suffisent à la restaurer et à venir à bout de décennies de méfiance. Par contre, il faut se mettre en garde contre l'un des risques majeurs encourus : fonder l'accord uniquement sur la confiance et pas sur les mérites du cas en discussion
- **Traiter votre interlocuteur comme vous aimeriez être traité :** Posez-vous toujours la question avant d'adopter telle ou telle attitude : comment réagira-t-il si l'on me traitait de la sorte ? Cela vous évitera bien des déconvenues. Rappelez-vous que tout le monde aime être reconnu et apprécié. Il vous appartient donc d'emblée de montrer à votre interlocuteur que, non seulement vous cherchez à comprendre son point de vue, mais que vous n'hésitez pas à le prendre en compte. En négociation, nous récoltons ce que nous semons.
- Synthétisez les principaux apprentissages de cette discussion à la fin de la séance :
 - Dans une négociation, tenir compte du problème certes, mais aussi de la personne. Il faut « traiter séparément les questions de personne et le problème de fond ».
 - Distinguer entre « litige/problemème », c'est-à-dire « le désaccord tel qu'exprimé » et le conflit (entre les personnes opposées), c'est-à-dire « le désaccord et tout ce qui gravite autour ».
- Pendant une négociation, les négociateurs sont des humains. L'affectivité est incontournable, souvent mêlée aux questions de fond.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
 - Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Annoncez-leur que la prochaine séance portera encore sur la négociation raisonnée, Principe N°2. Intérêts : Concentration sur les intérêts, pas sur les positions.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Séance 6.3 : Principe N° 2. Concentration sur les intérêts, pas sur les positions

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : 2 facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Faire comprendre aux participants que, dans une négociation, il est important de comprendre les intérêts
 - Prendre davantage conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera un échange participatif sur le principe N° 2. INTERETS : Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions.
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu'elle consiste à nous rappeler les différents types de comportements, notre manière de communiquer et les implications spécifiques de cela pendant une négociation.
- Soulignez qu'il sera demandé aux participants d'être très inspirés pour appliquer ce premier principe de la négociation raisonnée.

2. Principe N° 2. Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions

100 minutes

Matériel : Cartes personnages.

Modalités : Jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Objectifs :

- Faire comprendre aux participants que, dans une négociation, il est important de comprendre les intérêts.
- Prendre davantage conscience de la manière dont nos compétences de négociation sont influencées par les émotions.
- S'entraîner à la pratique de la négociation raisonnée ; il est bon de « comprendre le passé certes, mais il est encore plus important de penser à l'avenir »

Déroulement :

Étape 1. (15 minutes)

- Demandez aux participants ce qui les a le plus touchés lors de la dernière séance sur le premier principe de la négociation raisonnée (Séparer les personnes du problème).
- Posez aux participants les questions suivantes :
 - Depuis la dernière séance, quelqu'un parmi vous a-t-il dû intervenir dans un conflit ?
 - Qu'est-ce qui a été plus difficile ? Qu'est-ce qui a été plus facile ?
- Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande majorité de participants puisse s'exprimer. Encouragez surtout les membres qui n'ont pas l'habitude de parler à s'exprimer également (sans juger car cela pourrait les frustrer).

Étape 2. (85 minutes)

- Expliquez que vous allez demander à quelques volontaires de jouer une scène et que les autres participants doivent observer attentivement.
- Demandez à cinq participants volontaires de quitter le grand cercle et d'aller créer une scène de négociation d'un conflit/litige imaginaire qui les oppose (dans l'idéal en croisant les conflits entre couple, ménage, voisins, et travail). Faites en sorte que les volontaires ne soient pas les mêmes que ceux de la dernière séance.
- Une fois les cinq volontaires sortis pour développer leur scène, demandez à trois nouveaux volontaires d'analyser le style de négociation après que la scène a été jouée. Discutez en cercle en rappelant les fondements de la négociation raisonnée (voir les notes aux facilitateurs).
- Au bout de 10 minutes de préparation, demandez aux volontaires de revenir présenter leur scène.
- Après la scène, demandez aux trois volontaires d'analyser la situation (5-10 minutes), en répondant entre autres à ces questions :
 - *Quels sont les problèmes dans la scène jouée ?*
 - *Quels sont les points de vue sur la situation ?*
 - *Comment peut-on séparer les personnes du problème dans la négociation ?*
 - *Les personnages de la scène mélangent-ils les fondements de la négociation raisonnée ?*
 - *Comment devraient-ils agir pour séparer les personnes du problème ?*
- Puis ouvrez la discussion en plénière et demandez d'autres avis.
- Après avoir discuté de la manière de séparer les personnes du problème, demandez aux volontaires qui ont joué la scène de ressortir et de créer la scène avec une négociation raisonnée et une fin positive.
- Demandez en plénière (10 minutes) :
- À votre avis, cette fin de scène comprend-elle la négociation raisonnée ?
 - *Les volontaires arrivent-ils bien à séparer les personnes du problème, et donc à trouver une solution au problème ?*
- Pour clôturer, faites une petite présentation :
 - Lorsqu'un conflit est mal géré, il peut causer du ressentiment et des ruptures irréversibles. Cependant, s'il est géré de manière saine, il renforce la compréhension ainsi que la confiance, et permet de consolider les liens qui unissent deux personnes, les ménages ou les communautés.
 - Pour affronter de manière adéquate un conflit, il est fondamental de se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions. Si une personne ne connaît pas ses véritables intentions, il lui sera quasiment impossible de les communiquer aux autres, et de permettre la résolution du conflit. Cela conduira presque systématiquement à des discussions triviales, qui ne creusent pas le fond du sujet pour trouver la source du conflit.

Notes aux facilitateurs :

Il vous faudra bien connaître les différents outils. Demandez l'assistance technique des équipes d'Alert International en cas de besoin.

- Expliquez aux participants que la négociation raisonnée s'oppose à la négociation sur des positions. Le premier conseil est donc : « Ne jamais négocier sur des positions ! »

La négociation raisonnée repose sur quatre grands principes :

5. HOMMES : Traiter séparément les questions de personnes et le différend (le conflit ou le problème)
6. INTERETS : Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions
7. SOLUTIONS : Imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision
8. CRITERES : Insister sur l'utilisation de critères objectifs

Principe N°2. Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions

- **Comprendre qu'on peut céder sans s'aider** : Trop souvent, au début d'une négociation, chaque partie prend une position plus extrême que nécessaire, dans le but de se garder une marge de manœuvre. Lorsque, pour faire avancer la négociation, l'une finit par « lâcher », l'autre comprend qu'elle a exagéré sa demande et « qu'elle en a sous la pédale ». Conséquence, plutôt que d'être amadouée, elle se durcira. D'où le principe fondamental de la « négociation raisonnée » : plutôt que de prendre position face à la position de l'autre, « aller chercher les intérêts derrière les positions ». En d'autres termes, ne vous focalisez pas sur la demande mais sur ce qui la motive. Vous comprendrez ainsi mieux les besoins de votre interlocuteur.
- **Réaliser qu'on peut s'aider sans céder** : Le corollaire du point précédent, c'est que contrairement à l'idée reçue selon laquelle il ne faut jamais dévoiler ses propres intérêts sous prétexte de s'affaiblir, il convient au contraire en permanence de bien les identifier et de les affirmer (et pas ses positions). En vous dévoilant en premier, l'autre sera encouragé à vous emboîter le pas. Si vous lui montrez en plus votre volonté de prendre les siens en compte, vous découvrirez ensemble que si les positions sont toujours contradictoires, les intérêts cachés derrière celles-ci ne le sont pas forcément. Et c'est là que généralement le miracle se produit : la tension née de l'affirmation des intérêts débloque la créativité et fait émerger une solution nouvelle, inattendue et acceptable pour les deux parties.
- **Positions** : Une position est essentiellement ce que les gens veulent. Une position est à la fois une façon de penser, une orientation et un objectif. La position est souvent basée sur des intérêts qui peuvent être personnels, reliés au travail ou simplement un ordre de marche de l'organisation. Les intérêts peuvent être aussi décortiqués en besoins plus profonds.
- **Intérêts** : Les intérêts sont les désirs et les préoccupations sous-jacents qui motivent les gens à prendre certaines positions. Ils peuvent être des éléments tangibles qui peuvent être échangés afin de satisfaire ses propres besoins.
- **Questions clés pour découvrir les intérêts (les nôtres et les leurs)**
 - Que voulez-vous accomplir ?
 - Quels résultats voulez-vous atteindre ?
 - Quelles sont vos préoccupations par rapport au sujet ?
 - Quelles problématiques voulons-nous résoudre ?
 - Que doit-il arriver pour que nous nous sentions satisfaits et à l'aise ?
 - Quelle est la meilleure solution gagnant-gagnant ?
 - Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?
 - Quel est le bénéfice d'avoir établi votre position ? Quel est l'impact ?
 - Quels changements la solution va-t-elle apporter ?
- Quelle que soit la façon dont nous définissons les intérêts et les besoins et notre manière d'y arriver, le simple fait de les identifier facilitera le dialogue et aidera à trouver les bonnes solutions.
- **La « négociation raisonnée » : une alternative constructive à l'affrontement** : Oui, dans le cadre d'une relation suivie, l'affirmation de ses intérêts peut se conjuguer avec le respect de l'autre. Non, négocier efficacement ne passe pas forcément par la ruse, les coups tordus et la mauvaise foi. Oui, pour réussir ses négociations, il vaut mieux s'asseoir côte à côte plutôt que face à face car l'épreuve de force n'est pas une fatalité.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à la négociation raisonnée, principe N° 3. Créer des options pour gagner mutuellement.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 6.4 : Principe N° 3. Créer des options pour gagner mutuellement

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Encourager tout leader responsable à veiller à rechercher des intérêts pour les deux parties
 - Encourager les participants à toujours imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision
 - Encourager les membres du groupe de dialogue à comprendre qu'une négociation a besoin de préparation

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les FPCT ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Invitez les participants à résumer la séance consacrée aux différents styles de leadership.
- Annoncez que cette séance portera sur la « Négociation raisonnée : Principe N° 3. Créer des options pour gagner mutuellement » et que les participants seront encouragés à toujours imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision.

2. Principe N° 3. Créer des options pour gagner mutuellement

100 minutes

Matériel : Tableaux de conférence et feutres.

Modalités : Discussion en plénière, exercice de visualisation, échanges par pair.

Déroulement :

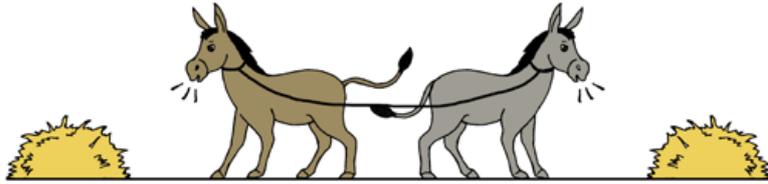
Étape 1. Discussion en plénière (60 minutes)

- Demandez aux participants de fermer les yeux et de se rappeler des types de solutions qu'ils ont obtenus lors de négociations autour d'un problème dans le ménage, la famille, la communauté, à la frontière, au marché, au tribunal, à la police, etc.
- Expliquez les différentes possibilités :
 - *Gagnant-gagnant* : les deux parties ont profité et gagné
 - *Perdant-perdant* : les deux parties n'ont pas profité et ont perdu
 - *Gagnant-perdant* : seule une partie a profité et gagné, l'autre a perdu
- Demandez à ceux qui ont visualisé un type de résultat de négociation de lever la main. (Attendez-vous à ce que ce soit la majorité.)
- Demandez à quelques-uns de donner des exemples, puis animez une discussion avec tous les participants :
 - *Qui gagne le plus souvent ? Qui perd le plus souvent ?*
 - *D'après vous, quels seraient les avantages si toutes les parties perdaient ? Quelles en seraient les conséquences ?*
 - *D'après vous, quels seraient les avantages si les deux parties gagnaient ? Quelles en seraient les conséquences ?*
 - *À votre avis, quelle serait la meilleure solution à privilégier entre les trois possibilités que nous venons de discuter en vue d'assurer la cohésion sociale et la paix ?*

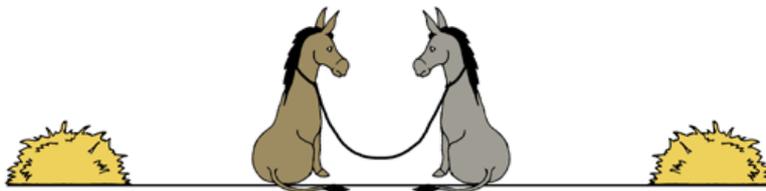
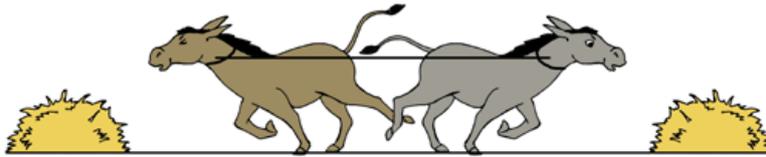
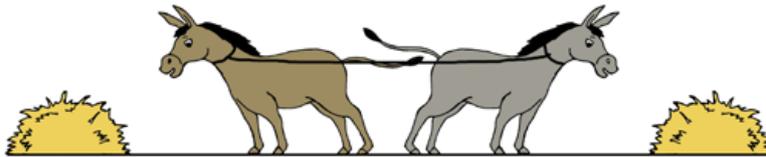
- Qui est le plus souvent associé à la recherche de solutions dans les négociations sur les conflits dans vos familles, dans vos communautés, dans vos marchés, dans vos communes (les femmes ou les hommes, etc.) ?
- Quels sont les effets négatifs de l'absence des femmes dans les négociations pour trouver des solutions aux problèmes des familles, des communautés, des marchés, dans la société, etc. ?
- Quels sont les avantages si des femmes sont associées aux négociations ? Quels sont les obstacles ?
- Facultatif : Tout au long du débat, notez les points clés sur le tableau de conférence.

Étape 2. Visualisation (40 minutes)

- Montrez l'image de ces deux animaux (vous pouvez avoir dessiné/découpé plusieurs copies à partager aux participants) :



- Demandez aux participants en plénière :
 - Décrivez ce que vous voyez
 - Cette image correspond-elle à votre expérience dans la vie (par exemple en observant les conflits autour de vous) ?
- Au bout de 2 minutes, montrez une seconde image :



- Demandez aux participants :
 - *Que pensez-vous de cette image ? Que représente cette image ?*
 - *Comment peut-on relier cette image aux séances précédentes ?*
 - *En pensant aux exemples que vous avez donnés au début de cette séance, comment pouvez-vous transformer vos négociations en gagnant-gagnant ?*
- Veillez à avoir répondu à toutes les questions et à ce que les réponses soient bien comprises.

Notes aux facilitateurs :

- **Imaginer des solutions procurant un bénéfice mutuel.** Quatre obstacles s'opposent à l'invention d'un grand nombre de solutions possibles :
 - Les jugements hâtifs
 - L'idée qu'il existe une solution et une seule
 - L'idée que le gâteau est limité par nature
 - L'idée que les difficultés de l'adversaire ne regardent que lui
 - Lorsque nous écoutons quelqu'un, nous développons notre empathie envers cette personne. Le fait d'écouter nous permet de nous informer sur ce qui est en train de se passer. De plus, plus vous écouterez les autres, plus ils vous écouteront en retour.
 - Résoudre un conflit peut être épuisant. Faites tout ce qui est en votre pouvoir pour éviter qu'il ne survienne.
- **Pour inventer des solutions originales, il faudra :**
 - Dissocier l'invention et la décision
 - Donner libre cours à son imagination
 - Rechercher un bénéfice mutuel (rendre les intérêts divergents complémentaires)
 - Aider l'adversaire à prendre sa décision
- **En tant que facilitateurs :**
 - Gardez à l'esprit que cette thématique est à la fois très sensible et très importante. Il est crucial que les FPCT ou leurs époux ne quittent pas la séance avec de fausses idées ou de mauvaises interprétations.
 - Veillez à bien insister sur l'importance ou la nécessité de « créer des options pour gagner mutuellement ». Encouragez les participants à toujours imaginer un grand éventail de solutions avant de prendre une décision à tous les niveaux (familial, dans les activités commerciales transfrontalières, au niveau local, national et sous-régional).
 - Les femmes peuvent être d'aussi bonnes négociatrices que les hommes, pour peu qu'elles bénéficient des mêmes chances éducatives et professionnelles. Tous les membres de la société, que ce soient des hommes ou des femmes, doivent agir en faveur de la paix, de la cohésion sociale et de l'égalité de genre.
 - Les membres des groupes de dialogue doivent s'engager à aider les gens à « créer des options pour gagner mutuellement ». Les membres des groupes de dialogue doivent être des modèles lors des négociations.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à la « Négociation raisonnée, Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs ».
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Séance 6.5 : Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Comprendre que la négociation raisonnée exige que les résultats des discussions, dialogues ou négociations reposent sur des critères objectifs et non sur des émotions.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera un échange participatif sur le Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs.
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu'elle nous fera réfléchir à ce sur quoi nous nous fondons dans nos arguments, indépendamment de la volonté des parties en présence.
- Entraînez les participants à identifier et établir un critère objectif qui soit acceptable, juste et équitable pour les deux parties.
- Soulignez qu'il sera demandé aux participants d'être très créatifs et sincères pour appliquer ce principe complexe de la négociation raisonnée.

2. Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs.

100 minutes

Matériel : Image de l'iceberg, cartes pré-écrites

Modalités : Présentation, jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

Étape 1. Récapitulatif (10 minutes).

- Demandez aux participants ce qui les a le plus touchés lors de la dernière séance sur le troisième principe de la négociation raisonnée (Créer des options pour gagner mutuellement).
- Posez aux participants les questions ci-dessous :
 - *Depuis la dernière séance, quelqu'un parmi vous a-t-il dû intervenir dans un conflit ?*
 - *Qu'est-ce qui a été plus difficile ? Qu'est-ce qui a été plus facile ?*
- Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande majorité de participants puisse s'exprimer. Encouragez surtout les membres qui n'ont pas l'habitude de parler à s'exprimer également (sans juger car cela pourrait les frustrer).

Étape 2. Présentation (10 minutes)

- Demandez aux participants de regarder l'image de cette montagne dans la brume, et d'imaginer que cette montagne représente un problème.



- Expliquez que le côté « objectif » du litige semble souvent évident. On peut le voir dans la partie de la montagne qui dépasse au-dessus de la brume. Le côté objectif semble évident lorsqu'on voit les faits : personnes impliquées, positions, lois en vigueur, etc.
- Expliquez que le côté « subjectif » du litige reste à découvrir et ne sera parfois jamais mis en évidence. On peut voir cela dans la partie invisible, sous la brume, par exemple : préoccupations, malentendus, perceptions, sentiments, émotions, craintes, intérêts, valeurs et besoins.
- Qui a « raison » dans un litige ?

Étape 3. Jeu de rôle (40 minutes)

- Demandez à un groupe de maximum six volontaires de se retirer du grand cercle et d'aller monter une scène de négociation et dialogue sur un conflit (donnez-leur 10 minutes de préparation).
- Pendant que les volontaires préparent la scène, séparez les participants en deux groupes d'observation :
 - Demandez à la moitié des participants d'observer et de retenir les faits, les positions et les lois en vigueur
 - Demandez à l'autre moitié des participants d'observer et de retenir les préoccupations, émotions, craintes et intérêts exprimés par les acteurs de la scène.
- Après la mise en scène, demandez à la première moitié des participants/observants de clarifier :
 - Quels sont les faits, les positions que vous avez pu observer ?
 - Quels sont les lois en vigueur (s'ils en ont connaissance) ?
- Puis demandez à l'autre moitié des participants :
 - Quels ont été les préoccupations, émotions, craintes et intérêts exprimés par les acteurs ?
 - Comment ont-ils été visibles ? (Par exemple : gestes, intonation de la voix, etc.)
- Puis demandez à tous :
 - Comment les acteurs auraient-ils pu mieux s'engager pour résoudre le conflit entre eux ?
 - Quels critères objectifs pouvez-vous tirer du conflit présenté dans la scène ?
 - De quelle manière les acteurs auraient-ils pu se comporter afin d'obtenir un résultat positif pour tous ?
 - Discutez et clarifiez en faisant le point conformément aux conseils du facilitateur ci-dessous.

Notes pour les facilitateurs :

Il vous faudra bien connaître les différents outils. Demandez l'assistance technique des équipes d'Alert International en cas de besoin.

Imaginer des solutions procurant un bénéfice mutuel.

Quatre obstacles s'opposent à l'invention d'un grand nombre de solutions possibles :

- Les jugements hâtifs
- L'idée qu'il existe une solution et une seule
- L'idée que le gâteau est limité par nature
- L'idée que les difficultés de l'adversaire ne regardent que lui.

Pour inventer des solutions originales, il faudra :

- Dissocier l'invention et la décision
- Donner libre cours à son imagination
- Rechercher un bénéfice mutuel (rendre les intérêts divergents complémentaires)
- Aider l'adversaire à prendre sa décision

Principe N° 4. Insister sur l'utilisation de critères objectifs :

- **Les critères objectifs sont :**
 - Indépendants de la volonté des parties en présence
 - Acceptables pour les deux parties
 - Des critères d'équité – équité du résultat (ex. : moitié-moitié), équité de la procédure (ex. : tirage au sort)
- **Fonder les discussions sur un critère objectif veut dire :**
 - Une recherche conjointe d'un critère objectif
 - Toujours rester ouvert au raisonnement, ne jamais céder à la pression
- **Étudier les idées des autres avant de les accepter ou les refuser**
 - La peur de voir l'autre considérer vos idées comme des engagements constitue un frein majeur à la créativité. Il faut bien inventer des options avant de s'engager.
 - Ainsi, pour montrer votre ouverture, il est fortement recommandé d'éviter d'opposer une contre-proposition immédiate face à une proposition faite par votre interlocuteur.
 - Accueillez plutôt et écoutez les propositions de votre interlocuteur. Vous pourrez ensuite lui indiquer que vous souhaitez d'abord lister une multitude d'idées avant de retenir celle qui convient à tous les deux.
 - La probabilité de trouver la bonne idée est plus forte s'il y a une plus grande quantité d'idées sur la table.
- **Éviter la réciprocité négative du « œil pour œil, dent pour dent ».**
 - Beaucoup pensent que la négociation est une bataille qui implique forcément un gagnant et un perdant.
 - Face à l'attaque, vous vous défendez et contre-attaquez. Face à la colère, vous haussez le ton. Dès lors, il est très facile de tomber dans le piège de l'escalade, et la négociation sombre dans un rapport de force destructeur.
 - Au lieu de s'échiner à contrer la force de la partie adverse, il faut l'utiliser en la dirigeant vers le problème à résoudre. Faire le contraire de ce que votre interlocuteur attend va le déstabiliser dans le sens positif du terme et l'amener à s'ouvrir.
- **Donner droit de cité aux émotions**
 - En négociation, les émotions (les vôtres et celles de l'autre) peuvent être le pire obstacle à la réussite. Pour autant, il est possible d'en faire des alliés puissants.
 - Encore faut-il détecter les besoins fondamentaux qui leur sont sous-jacents aussi bien pour vous-même que

pour vos interlocuteurs. L'agressivité manifestée est peut-être le signal d'une absence de reconnaissance de son statut ou du sentiment d'être exclu d'une décision.

- En tout état de cause, il ne faut ni les décharger, ni les masquer mais les exprimer en en restant responsable, c'est-à-dire ne jamais en accuser l'autre. Exprimer ainsi ses émotions est l'un des processus les plus persuasifs pour amener l'autre à vous écouter.

- **La « négociation raisonnée », une alternative constructive à l'affrontement**

- Oui, dans le cadre d'une relation suivie, l'affirmation de ses intérêts peut se conjuguer avec le respect de l'autre.
- Non, négocier efficacement ne passe pas forcément par la ruse, les coups tordus et la mauvaise foi.
- Oui, pour réussir ses négociations, il vaut mieux s'asseoir côte à côte plutôt que face à face car l'épreuve de force n'est pas une fatalité.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver..

Séance 6.6 : Quand la partie adverse refuse la négociation raisonnée et recourt à des moyens déloyaux

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Encourager les participants négociateurs à refuser d'être une victime : on peut se montrer aussi ferme, voire plus ferme que l'adversaire, mais sur les principes et non sur les positions.
 - Comprendre qu'en négociation, un moyen déloyal est un moyen mais qu'il ne s'agit pas du fond mais de la forme, et qu'il faut donc commencer par négocier les règles de la négociation.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et/ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois.
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera un échange participatif sur la question : « Quand la partie adverse refuse la négociation raisonnée et recourt à des moyens déloyaux. »
- Précisez que la séance sera très pragmatique puisqu'elle consiste à nous faire réfléchir sur l'identification des pratiques déloyales et des tactiques malhonnêtes courantes auxquelles recourt souvent l'adversaire lors d'une négociation, et à la manière d'y répondre.

2. Quand la partie adverse refuse la négociation raisonnée et recourt à des moyens déloyaux

100 minutes

Matériel : Cartes pré-écrites ; marqueurs, papiers flip charts.

Modalités : Présentation, jeu de rôle, suivi d'un débriefing.

Déroulement :

Étape 1. Récapitulatif (10 minutes).

- Demandez aux participants ce qui les a le plus touchés lors de la dernière séance sur le quatrième principe de la négociation raisonnée (Insister sur l'utilisation de critères objectifs).
- Posez aux participants les questions suivantes :
 - Depuis la dernière séance, quelqu'un parmi vous a-t-il dû intervenir dans un conflit ?
 - Qu'est-ce qui a été plus difficile ? Qu'est-ce qui a été plus facile ?
- Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande majorité de participants puisse s'exprimer.

Encouragez surtout les membres qui n'ont pas l'habitude de parler à s'exprimer également (sans juger car cela pourrait les frustrer).

Étape 2. Jeu de rôle et discussion (40 minutes)

- Demandez à un groupe de maximum six volontaires de se retirer du grand cercle et d'aller monter une scène sur une ou plusieurs pratiques déloyales/tactiques malhonnêtes courantes auxquelles ils font face dans le petit commerce transfrontalier avec un adversaire lors d'une négociation et sur la manière dont ils s'y prennent (donnez-leur 10 minutes de préparation).
- Pendant que les volontaires préparent la scène, demandez aux participants d'observer et de retenir les moyens mensongers utilisés par les acteurs de la scène.
- Après la mise en scène, posez aux participants/observants les questions suivantes :
 - Décrivez-le(s) conflits(s) présentés dans cette scène.
 - Quels moyens déloyaux pouvez-vous observer ?
 - Pourquoi pensez-vous que la/les personne(s) a/ont recouru à des moyens déloyaux ?
 - Avez-vous observé des traits de négociation raisonnée ? Si oui, lesquels ?
 - À votre avis, quels ont été les préoccupations, émotions, craintes et intérêts exprimés par les acteurs ?
 - Comment ont-ils été visibles ? (Par exemple : gestes, intonation de la voix, etc.)
 - Comment les acteurs auraient-ils pu mieux s'engager pour résoudre le conflit entre eux ?
 - Quels critères objectifs pouvez-vous tirer du conflit présenté dans la scène ?
 - De quelle manière les acteurs auraient-ils pu se comporter afin d'obtenir un résultat positif pour tous ?
 - Observez-vous des situations similaires dans votre vie quotidienne ?
 - Comment essayez-vous de résoudre ces conflits d'une manière raisonnée ?
- Discutez et clarifiez en faisant le point conformément aux conseils du facilitateur ci-dessous.

Notes pour les facilitateurs :

Pratiques déloyales courantes :

- Le mensonge délibéré : faux renseignements sur des faits, sur l'autorité dont est investi le négociateur, sur les intentions (faire la distinction entre mentir et ne pas tout dire)
- Les situations angoissantes (environnement) : en parler, modifier, demander une pause
- Les attaques personnelles : commentaires sur la personne, manœuvres destinées à mettre en position d'infériorité (faire attendre à un rendez-vous, interrompre brusquement les négociations pour s'occuper d'autre chose, suppositions malveillantes, refus systématique d'écouter pour contraindre à répéter, ne pas regarder dans les yeux).
- La force des menaces tient à leur crédibilité, on peut les ignorer, on peut établir les risques pris par celui qui les profère, on peut les utiliser à son avantage, en parler, dire qu'on n'y répond pas et proposer de remettre la discussion sur des critères objectifs.
- La stratégie de la pression dans la négociation de position : le refus de négocier, les exigences extrêmes, les exigences sans cesse croissantes, le coup du partenaire têtue (variante du bon et du méchant), la temporisation, « c'est à prendre ou à laisser ».
- Dans tous les cas, il s'agit de refuser d'être une victime : on peut se montrer aussi ferme voire plus ferme que l'adversaire, mais sur les principes et non sur les positions. Il est plus facile de défendre des principes objectifs que de justifier des tactiques malhonnêtes.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Annoncez que la prochaine séance sera consacrée à des échanges mixtes entre FPCT et leurs époux et demandez aux différents couples des FPCT de se préparer à ce rendez-vous.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Séance 6.7 : Séance mixte : la négociation raisonnée

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) et leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Encourager les couples à pratiquer la négociation raisonnée et non la négociation sur les positions
 - Encourager les couples à comprendre le conflit et à essayer de le résoudre de la manière la plus positive et constructive possible en vue d'instaurer une confiance et de consolider les liens dans leur ménage, leur communauté, et à comprendre que la « négociation raisonnée » est une alternative constructive
 - Réviser les principales notions étudiées tout au long de la thématique « Négociation raisonnée » et clôturer la thématique.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Ce format permet que tous les participants se voient, s'écoutent et se sentent égaux.
- Accueillez les participants à cette séance et remerciez-les de leur présence. Ces séances mixtes auront lieu en plus des séances séparées.
- Expliquez que l'objectif de ces séances mixtes est de fournir un « espace sécurisé » afin de discuter des thèmes qui les concernent dans leur vie quotidienne en tant que couple.
- Expliquez que les séances sont structurées et impliquent les participants d'une manière active dans des exercices en groupe et des jeux de rôles.
- Notez que les mêmes règles fondamentales s'appliquent aux séances mixtes (confidentialité, tout ce qui se dit ici reste ici ; respecter ce que tout le monde dit, écouter attentivement, les voix des hommes et des femmes doivent être entendues, participer à toutes les séances mixtes, commencer à l'heure, éteindre les téléphones mobiles, le respect du temps, demander la parole, respecter l'avis des autres...).
- Expliquez aussi l'importance de la confidentialité entre les différents couples. Le but des séances mixtes n'est pas de pointer l'autre du doigt et de se disputer ou de se juger, mais de réfléchir à la manière dont nous vivons ensemble et dont nous pourrions améliorer nos pratiques et notre communication pour mieux vivre en paix et réaliser nos projets en couple.
- Annoncez que vous allez d'abord vous présenter, puis discuter de la « négociation raisonnée pour résoudre les conflits au sein du couple ».

2. La négociation raisonnée. Les 4 principes clés

100 minutes

Méthode : Exercices individuels et en couples

Matériel : Aucun

Objectifs :

- Apprendre à reconnaître le conflit dans le couple ou la famille, à le vivre et à le gérer au mieux
- Apprendre à séparer les personnes du problème pour une meilleure vie de couple ou en famille
- S'entraîner à la pratique de la négociation raisonnée entre couple et famille

Déroulement :

- Rappelez aux participants qu'ils font partie de groupes de dialogue visant à améliorer le bien-être de la famille et du ménage.
- Rappelez aux participants que leur participation est un signe qu'ils veulent apporter des changements dans leur ménage.
- Demandez à chaque participant de réfléchir pendant 5 minutes à la manière dont il voudrait vivre son couple, sa famille, puis demandez aux participants qui le veulent bien de partager leur vision. Ne poussez personne à partager s'il n'y a pas de volontaires.
- Demandez aux participants :
 - À votre avis, quels sont les conflits les plus communs au sein du couple ? (d'une manière générale, pas d'après leur expérience personnelle)
 - Comment les couples gèrent-ils généralement leurs conflits ?
- En tant que facilitateur, identifiez un exemple de conflit cité par les couples. Expliquez que vous allez prendre cet exemple de conflit et l'analyser ensemble. Demandez aux participants :
 - À votre avis, les personnes sont-elles souvent séparées du problème ?
 - Dans ce conflit, à votre avis, quels sont les intérêts en jeu ?
 - Quelles sont les solutions possibles procurant un bénéfice mutuel ?
 - Quels changements la solution va-t-elle apporter ?
 - Quelle est la meilleure solution gagnant-gagnant pour notre couple, notre famille ?
 - Que doit-il arriver pour que nous nous sentions satisfaits et à l'aise ?
- Discutez des éventuelles pratiques déloyales/tactiques malhonnêtes courantes auxquelles recourent souvent les femmes ou les hommes dans le couple ou les familles au cours d'une négociation et voyez comment changer cela.
- Laissez assez d'espace et de temps pour une discussion générale, mais en veillant à aborder tous les éléments de la négociation raisonnée.
- Donnez aux participants un devoir à faire à la maison :
 - Époux et épouses sont invités à choisir une pratique ou une tactique déloyale et malhonnête à corriger pour apporter la joie, la paix et le bonheur à l'autre, à ses enfants, à sa famille, à ses voisins (par exemple mensonge délibéré, guerre psychologique, situation angoissante (environnement), attaques personnelles : commentaires sur la personne, manœuvres destinées à mettre en position d'infériorité, ne pas écouter son partenaire et l'interrompre brusquement quand il parle, s'occuper d'autre chose quand l'autre te parle, suppositions malveillantes, refus systématique d'écouter pour contraindre à répéter, ne pas regarder dans les yeux... ; la tactique du bon et du méchant, les menaces, ignorer l'autre ; la stratégie de la pression dans la négociation, le refus de négocier ; les exigences extrêmes ; les exigences sans cesse croissantes ; le coup du partenaire têt, etc.)
 - Indiquez que leurs témoignages et expériences pourront être partagés lors de la prochaine séance.

Notes pour les facilitateurs :

Il vous faudra bien connaître les différents outils. L'équipe d'Alert International doit être présente pour cette séance.

Définitions :

- **Positions :** Une position est essentiellement ce que les gens veulent. Une position est à la fois une façon de penser, une orientation et un objectif. La position est souvent basée sur des intérêts qui peuvent être personnels, reliés au travail ou simplement un ordre de marche de l'organisation. Les intérêts peuvent être aussi décortiqués en besoins plus profonds.
- **Intérêts :** Les intérêts sont les désirs et les préoccupations sous-jacents qui motivent les gens à prendre certaines positions. Ils peuvent être des éléments tangibles qui peuvent être échangés afin de satisfaire ses propres besoins.

Revoir les dix fondements de la négociation raisonnée :

- 1. Bâtir la confiance sans la surcharger :** La condition à la réussite dans ses négociations est de parvenir à bâtir la confiance avec ses interlocuteurs. Parfois, des petits gestes suffisent à la restaurer et à venir à bout de décennies de méfiance.
- 2. Traiter votre interlocuteur comme vous aimeriez être traité :** Posez-vous toujours la question avant d'adopter telle ou telle attitude : comment réagirais-je si l'on me traitait de la sorte ? Rappelez-vous que tout le monde aime être reconnu et apprécié.
- 3. Comprendre qu'on peut céder sans s'aider :** Trop souvent au début des négociations, chaque partie prend une position plus extrême que nécessaire, dans le but de se garder une marge de manœuvre. Mais plutôt que de prendre position face à la position de l'autre, « aller chercher les intérêts derrière les positions ». En d'autres termes, ne vous focalisez pas sur la demande mais sur ce qui la motive. Vous comprendrez ainsi mieux les besoins de votre interlocuteur.
- 4. Réaliser qu'on peut s'aider sans céder :** Contrairement à l'idée reçue selon laquelle il ne faut jamais dévoiler ses propres intérêts sous prétexte de s'affaiblir, il convient au contraire en permanence de bien les identifier et de les affirmer (et pas ses positions). En vous dévoilant en premier, l'autre sera encouragé à vous emboîter le pas. La tension née de l'affirmation des intérêts débloque la créativité et fait émerger une solution nouvelle, inattendue et acceptable pour les deux parties.
- 5. Ne chercher ni à acheter ni à vendre la relation :** Il faut arrêter de conditionner la bonne relation en exigeant des concessions de la part de vos interlocuteurs. Il faut également éviter de chercher à la préserver à tout prix en en faisant vous-mêmes. Car l'autre n'oubliera jamais ce que vous lui avez arraché et fera tout pour se refaire. En revanche, si c'est vous qui lui cédez sans contrepartie, il pensera qu'il s'est fait avoir et regrettera de ne pas s'être montré encore plus exigeant.
- 6. Traiter le problème relationnel avant le problème rationnel :** Si la négociation a pour but de solutionner un conflit de personnes, vous avez beau vous échinier à régler le problème, les non-dits seront toujours sous-jacents et perturberont son bon déroulement. Il convient donc tout d'abord d'adopter une attitude de conciliation permettant d'apaiser la relation.
- 7. Étudier les idées des autres avant de les accepter ou les refuser :** La peur de voir l'autre considérer vos idées comme des engagements constitue un frein majeur à la créativité. Il est fortement recommandé d'éviter d'opposer une contre-proposition immédiate face à une proposition faite par votre interlocuteur. Accueillez plutôt et écoutez les propositions de votre interlocuteur. La probabilité de trouver la bonne idée est plus forte s'il y a une plus grande quantité d'idées sur la table.
- 8. Éviter la réciprocité négative du « œil pour œil, dent pour dent » :** Beaucoup pensent que la négociation est une bataille qui implique forcément un gagnant et un perdant. Face à l'attaque, vous vous défendez et contre-attaquez. Face à la colère, vous haussez le ton. Dès lors, il est très facile de tomber dans le piège de l'escalade, et la négociation sombre dans un rapport de force destructeur. Faire le contraire de ce que votre interlocuteur attend va le déstabiliser dans le sens positif du terme et l'amener à s'ouvrir.
- 9. Donner droit de cité aux émotions :** En négociation, les émotions (les vôtres et celles de l'autre) peuvent être le pire obstacle à la réussite. Pour autant, il est possible d'en faire des alliés puissants. Encore faut-il détecter les besoins fondamentaux qui leur sont sous-jacents aussi bien pour vous-même que pour vos interlocuteurs. L'agressivité manifestée est peut-être le signal d'une absence de reconnaissance de son statut ou du sentiment d'être exclu d'une décision. En tout état de cause, il ne faut ni les décharger, ni les masquer mais les exprimer en en restant responsable, c'est-à-dire ne jamais en accuser l'autre. Exprimer ainsi ses émotions est l'un des processus les plus persuasifs pour amener l'autre à vous écouter.
- 10. Préparez avant de démarrer ce que vous allez faire si la négociation échoue :** Il paraît paradoxal de rentrer en négociation avec un interlocuteur et d'avoir à trouver des solutions en-dehors avant même de commencer à négocier avec celui-ci. Avant même de commencer, développez une porte de sortie que nous appelons MEilleure SOLution de REchange (MESORE). L'aisance ressentie vous évitera le piège de la recherche d'un accord à tout prix et accroît votre pouvoir aux yeux de vos interlocuteurs. Remarque : si vous disposez d'une MESORE, vos négociations ne seront plus jamais un échec. En effet, parfois, réussir sa négociation, c'est justement la faire échouer car tout accord sur la table est moins bon que la solution que vous avez en-dehors.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
 - Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'horaire de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Thématique 7.

Cohésion sociale et consolidation de la paix

Introduction :

Cette thématique a pour objectif général d'apprendre aux membres des groupes de dialogue à analyser et agir ensemble pour la cohésion sociale. Les séances sont adaptées aux réalités des situations conflictuelles rencontrées par les FPCT, leurs époux et les communautés ainsi que par rapport à leurs activités quotidiennes dans les zones transfrontalières entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. Les séances de cette thématique établissent des liens étroits avec la thématique 4 : « Comprendre les dynamiques de conflit ».

Les discussions autour de la cohésion sociale invoquent généralement la confiance, la tolérance, l'harmonie, les liens et les réseaux. L'un des premiers théoriciens à avoir écrit à propos de ce concept est Émile Durkheim (1858-1917). Dans son ouvrage **De la division du travail social**, Durkheim identifie la cohésion sociale pour le bon fonctionnement d'une société caractérisée par la diversité des liens sociaux et par une solidarité et une conscience collective fortes. Dans la mesure où des personnes liées entre elles sont attachées au groupe et participent à des activités sociales, une société devient socialement plus solidaire. Toutefois, avertit Durkheim, la cohésion sociale peut être manipulée dans le but de protéger les inégalités et les injustices structurelles.

À travers cette thématique, le curriculum genre ici proposé adhère à une définition de la cohésion sociale qui se rapproche beaucoup de celle du Conseil de l'Europe : « *Le Conseil de l'Europe définit la cohésion sociale comme la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, en réduisant les disparités au minimum et en évitant la marginalisation, à gérer les différences et les divisions, et à se donner les moyens d'assurer la protection sociale de l'ensemble de ses membres.* »¹

La thématique se compose en tout de cinq séances. La troisième et la cinquième sont des échanges en groupes mixtes entre FPCT et leurs époux. Cette thématique offre une grande flexibilité à Alert International et ses partenaires afin d'organiser des dialogues ou des échanges mixtes entre les différents groupes de dialogues dans les zones transfrontalières ciblées entre la RDC, le Rwanda et le Burundi, et ce, afin d'aborder directement les questions de cohésion sociale entre les populations concernées. Il pourra s'agir d'options à utiliser selon le contexte.

Si des séances mixtes avec des groupes de dialogues transfrontaliers arrivent à être organisées, il est certes nécessaire de comprendre et d'analyser les éléments de méfiance passés et actuels en réfléchissant à toutes leurs implications sur la vie des populations mais surtout de décider de se concentrer sur l'avenir ; mettre davantage l'accent non pas sur les histoires du passé, mais encourager les participants à comprendre et analyser les facteurs susceptibles de favoriser la cohésion sociale pour un mieux-être ensemble. Il faut encourager un désir d'imaginer une société caractérisée par des relations justes, équitables et plus harmonieuses, productives et durables entre « tous et toutes », en découvrant ce qu'il y a de meilleur chez son prochain, même chez ses adversaires. Telle peut être une des voies vers l'édification d'une société plus cohésive.

1. Conseil de l'Europe (2010). Nouvelle stratégie et Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la cohésion sociale. Page 2. Disponible sur : https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/2010Strategie_PlanAction_CohesionSociale.pdf

Résumé des séances et des objectifs :

Séances	Objectifs
Séance 7.1 : Construire une vision partagée de la cohésion sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Amener les participants à adopter et partager une vision intragroupe ou intergroupe de la cohésion sociale pour leur pays.
Séance 7.2 : Analyser ensemble la cohésion sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer conjointement une liste de facteurs qui augmentent et diminuent la cohésion sociale dans leurs pays respectifs et des messages de paix entre les différents groupes.
Séance 7.3 : Séance mixte : Analyser ensemble la cohésion sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer conjointement une liste de facteurs qui augmentent et diminuent la cohésion sociale dans leur pays et des messages de paix entre couples.
Séance 7.4 : Agir ensemble pour la cohésion sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan d'action pour que les différents groupes agissent ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.
Séance 7.5 : Séance mixte : Agir ensemble pour la cohésion sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan d'action pour que les différents couples agissent ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés. • Favoriser les échanges mixtes entre les groupes de femmes FPCT et entre leurs époux sur les questions de genre, de cohésion sociale et de consolidation de la paix.

Séance 7.1 : Construire une vision partagée de la cohésion sociale

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures 30 maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Amener les participants à adopter et partager une vision intragroupe ou intergroupe de la cohésion sociale pour leur pays.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois : « Séance 6.7. Séance mixte : négociation raisonnée ».
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui visera à « construire une vision partagée de la cohésion sociale ». Il s'agira de mener des échanges et réflexions participatifs pour définir ensemble la cohésion sociale comme socle afin de bâtir un rêve commun d'une société harmonieuse et des zones transfrontalières où toutes les populations vivent des relations harmonieuses. La séance introduira également la thématique 7 : cohésion sociale/consolidation de la paix après un petit rappel de la « Séance 4.1 : Développer un langage commun et définir le conflit ».

2. Construire une vision partagée de la cohésion sociale

130 minutes

Matériel : Aucun.

Modalités : Activité interactive, travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Objectifs :

- À la fin de cette séance, les participants auront adopté une vision intragroupe et intergroupe de la cohésion sociale pour leur pays et pour la sous-région, ainsi qu'une nouvelle vision de la cohésion sociale partagée par les différents membres des groupes de dialogue.
- Aider les participants à comprendre la dynamique historique de la cohésion sociale pour convenir d'une vision du modèle de cohésion souhaité pour leurs ménages, leurs milieux ainsi que dans les zones transfrontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi.

Déroulement : Facultatif : Affichez la feuille sur laquelle vous aurez pris le soin d'inscrire les objectifs de la séance 7.2.

Étape 1. Rappel de quelques notions clés sur le conflit, la violence et la paix (20 minutes)

- Demandez aux participants de rappeler la manière dont, lors de la séance 4.1, ils ont défini le conflit, la violence et la paix.
- Demandez aussi aux participants de citer deux types de conflits récurrents qu'ils vivent dans leurs ménages, dans

leurs communautés ou bien dans les zones transfrontalières entre la RDC, le Rwanda et le Burundi.

- Demandez aux participants d'expliquer comment naissent ces conflits, qui en sont les acteurs principaux et quelles en sont les conséquences sur les populations concernées. (Se baser sur leurs expériences dans leurs ménages, dans leurs activités du petit commerce transfrontalier, etc.)
- Demandez aux participants de décrire et discuter de leur comportement (attitudes, comportements) face à un conflit.
- Terminez cet exercice en décrivant le conflit comme un danger, mais aussi comme une opportunité pour la cohésion sociale ; appréciez les attitudes favorables à la cohésion sociale en situation de conflit ; définissez le rôle qu'ils peuvent jouer ou jouent personnellement dans le rétablissement de la cohésion sociale, notamment à travers la négociation raisonnée.

Exercice 1. Facilitation de l'exercice de rêve (30 minutes).

- Commencez par renforcer la confiance des participants par une anecdote ou une histoire montrant l'importance du rêve d'un monde meilleur dans le changement social.
- Guidez les participants dans l'exercice du rêve en leur demandant de fermer les yeux et de se laisser guider par les consignes du facilitateur.
- **Consignes :**
 - Demandez aux participants de s'asseoir en petit groupes de 5 à 6 personnes.
 - Demandez à chacun de fermer les yeux et de visualiser ce à quoi ressemblera sa vie, la vie de sa famille, son ménage, sa commune, et comment seront ses activités de petit commerce transfrontalier dans 5 ou 10 ans.
 - À la fin de l'exercice, demandez à chacun d'ouvrir les yeux quand il le souhaite et de faire part de son rêve aux membres de son groupe.
 - Une fois que tout le monde a parlé, invitez chaque table à se mettre d'accord sur les images fortes ressorties de leur partage.
 - Faites ensuite un tour de table pour que chaque groupe partage ces images fortes avec l'ensemble des participants.

Étape 2. Bâtir un rêve commun solidaire, productif et durable des groupes de dialogue d'une société harmonieuse (80 minutes)

Exploitation du rêve pour définir la vision du groupe par petits groupes ou par tables (20 minutes)

- Demandez à chacun de partir des échanges pour choisir une expression qui exprime pour lui l'idéal de la cohésion sociale (facultatif : l'écrire sur un papillon adhésif).
- Invitez les membres de chaque groupe à combiner leurs expressions pour formuler une phrase qui décrit la cohésion sociale telle que rêvée par le groupe.
- Chaque groupe formulera sa vision sur un bout de papier et écoutera les présentations des autres groupes en prêtant tout particulièrement attention à la manière dont elles décrivent la cohésion sociale.

Étape 3. Renforcement de la vision de chaque groupe (20 minutes)

- Facilitez une brève discussion sur les concepts clés qui évoquent des notions de la dynamique de cohésion sociale, notamment : la confiance, la tolérance, l'harmonie, les liens et les réseaux, la solidarité avec une conscience collective forte, l'attachement au groupe, la division sociale du travail et la participation aux activités du groupe de dialogue, etc.
- Invitez les participants à une brève séance de questions-réponses après chaque diapositive pour favoriser l'appropriation des définitions proposées.
- Demandez à chaque groupe de revoir sa définition en rapport avec la présentation et de traduire sa vision finale dans un dessin, un poème, une chanson ou un sketch.

Étape 4. Développement de la vision commune au groupe (50 minutes).

- Organisez la mise en commun et invitez chaque groupe à lire sa vision.
- Demandez ensuite aux groupes de présenter à tour de rôle leur représentation artistique de la cohésion sociale.
- Remerciez tous les participants après chaque présentation.
- Demandez à chaque groupe de déléguer un représentant pour former une équipe qui, sous sa supervision, combinera les différentes visions dans une version préliminaire de la vision partagée du groupe. (Utilisez le temps de pause pour cette activité.)
- Cette équipe prendra quelques minutes pour développer la version préliminaire de la vision partagée.
- En plénière, projetez la version préliminaire de la vision partagée. Invitez les participants à la modifier et à adopter une version qui fasse l'unanimité.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance servira de nouveau à « analyser ensemble la cohésion sociale ».
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Expliquez que c'est la vision qui poussera à se relever et à continuer d'avancer si vous trébuchez sur les obstacles que vous rencontrerez sur la route, votre chemin de vie, dans votre ménage, dans vos activités, etc.
- Si les membres du groupe ne savent ni lire ni écrire, les facilitateurs les aideront à capter leurs idées et à les noter sur un support à présenter aux autres membres du groupe plus large.
- Pendant l'exercice du rêve, lisez posément et distinctement les consignes et accompagnez le processus en circulant d'une table à l'autre pour apporter les précisions et les orientations nécessaires, le cas échéant.
- Clôturez la séance par une célébration, qui peut être un chant, un geste de reconnaissance, voire la salutation de tous les participants.

Séance 7.2 : Analyser ensemble la cohésion sociale

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures 30 maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Élaborer conjointement une liste de facteurs qui augmentent et diminuent la cohésion sociale dans leurs pays respectifs et des messages de paix entre les différents groupes.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois : « Séance 7. 1. Construire une vision partagée de la cohésion sociale ».
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui visera à « construire une vision partagée de la cohésion sociale ». Il s'agira de mener des échanges et réflexions participatifs pour élaborer conjointement une liste de facteurs qui augmentent ou diminuent la cohésion sociale dans les pays respectifs, dans leurs groupes de dialogues, dans leurs ménages et élaborer des messages de paix entre les différents groupes concernés.

2. Analyser ensemble la cohésion sociale

130 minutes

Matériel : Feuilles, stylos à mettre à la disposition des participants. Papier kraft, marqueur, tableau, craies, cartes, image.

Modalités : Activité interactive, travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Objectifs : À la fin de cette séance, les participants auront élaboré ensemble une liste de facteurs qui augmentent ou diminuent la cohésion sociale dans les pays respectifs, dans leurs groupes de dialogues, dans leurs ménages et formulé des messages de paix entre les différents groupes concernés.

Déroulement :

- (Facultatif : Affichez la feuille sur laquelle vous aurez pris le soin d'inscrire les objectifs de la séance 7.2.)

Étape 1. Préparation du dialogue (30 minutes)

- Indiquez qu'avec les membres du groupe de dialogue présents, vous allez identifier deux ou trois cas de conflits récurrents ; certains membres des groupes opposés seront membres de groupes de dialogue.
- Organisez des groupes de travail suivant les affinités naturelles qui lient les participants.
- Indiquez les lieux de préparation du dialogue, qui doivent être de préférence en dehors de la salle de réunion.
- Rédigez, au nom de leur communauté d'appartenance, un message de paix à adresser aux autres groupes pour transmission à leurs communautés respectives.
- Choisissez ceux qui vont les représenter dans le dialogue.

Conduite du dialogue (40 minutes)

- Préparez un lieu adapté pour le dialogue.
- Accueillez les participants et placez-les en cercle. Au centre du cercle, placez les chaises de ceux qui participeront au dialogue. Dans la mesure du possible, demandez aux participants de s'asseoir à côté de membres d'autres groupes.
- Facilitez le dialogue en vous assurant du respect des règles. Seuls les représentants des groupes peuvent prendre la parole et les participants doivent se témoigner un respect mutuel.
- Les autres participants écoutent attentivement et notent leurs questions.
- Les messages de paix seront donnés à la fin du dialogue pour introduire le rite de clôture du dialogue.

Clôture du dialogue (15 minutes).

- Organisez un rite (ou une cérémonie) de clôture, en fonction des coutumes locales, qui symbolise l'amitié, l'entente et l'harmonie.
- À la fin, chacun donne la main à l'un de ses voisins pour retourner à la salle (lieu de rencontre du groupe de dialogue) en discutant des facteurs favorables ou défavorables au rétablissement de la cohésion sociale dans le pays.
- Identification des facteurs prioritaires influant sur la cohésion sociale dans le pays.
- De retour dans la salle, chacun retrouve son groupe initial et partage les points suivants avec les autres membres pendant 15 minutes :
 - Sa compréhension du processus du dialogue.
 - Les facteurs favorables ou défavorables à la cohésion sociale dont il a discuté avec son voisin en revenant dans la salle.
- Chaque groupe se met d'accord sur les facteurs prioritaires :
 - Trois facteurs favorables
 - Trois facteurs défavorables
- Animez la mise en commun en triant les idées communes partagées.
- À la fin, invitez les participants à valider leur classement des facteurs influant le plus sur la cohésion sociale dans leur pays.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera de nouveau une séance mixte visant à « analyser ensemble la cohésion sociale ».
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Profitez de ce processus pour renforcer le concept d'interdépendance. Insistez sur le slogan : « Ensemble, nous sommes la solution. »
- Avant le dialogue, assurez-vous que les groupes savent utiliser l'approche appréciative pour fonder leur démarche.
- Rappelez que les messages de paix doivent tous aller dans le même sens de la quête mutuelle de la cohésion sociale.
- Si les membres du groupe ne savent ni lire ni écrire, aidez-les à capter leurs idées et à les noter sur un support à présenter aux autres membres du groupe plus large.

Séance 7.3 : Séance mixte : Analyser ensemble la cohésion sociale

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures 30 maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Élaborer conjointement une liste de facteurs qui augmentent et diminuent la cohésion sociale dans leurs ménages/familles et des messages de paix entre couples.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois : « Séance 7.2 : Analyser ensemble la cohésion sociale ».
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui sera une séance mixte visant à « analyser ensemble la cohésion sociale au sein de nos couples/ménages ou familles ».
- Il s'agira de mener des échanges et réflexions participatifs pour élaborer ensemble une liste de facteurs qui augmentent et diminuent la cohésion sociale dans nos couples, nos ménages/familles et élaborer des messages de paix entre couples.

2. Analyser ensemble la cohésion sociale

130 minutes

Matériel : Feuilles, stylos à mettre à la disposition des participants. Papier kraft, marqueur, tableau, craies, cartes, image.

Modalités : Activité interactive, travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Objectifs : À la fin de cette séance, les participants en couple auront élaboré ensemble une liste de facteurs qui augmentent ou diminuent la cohésion sociale dans les pays respectifs, dans leurs groupes de dialogues, dans leurs ménages et formulé des messages de paix entre les différents groupes concernés.

Déroulement : (Facultatif : Affichez la feuille sur laquelle vous aurez pris le soin d'inscrire les objectifs de la séance 7.3.)

Étape 1. Préparation du dialogue (30 minutes)

- Indiquez que chaque membre du couple présent va devoir identifier deux ou trois cas de litige/conflit récurrents qui les opposent en tant que couple ou ménage et dont les effets diminuent la confiance, la tolérance, l'harmonie, les liens et les réseaux, la collaboration et la joie de vivre ensemble.
- Organisez des groupes de travail suivant les couples de participants. Indiquez les lieux de préparation du dialogue, qui doivent être de préférence en dehors de la salle de réunion (lieu de rencontre du GD).
- Chaque épouse ou époux va rédiger et adresser un message de paix à l'autre et le lui transmettre après le dialogue et avant de rentrer à la maison.

Conduite du dialogue (40 minutes)

- Préparez un lieu adapté pour le dialogue (le couple va créer les conditions de dialogue).
- Accueillez les participants et mettez-les en cercle. Au centre du cercle, placez les chaises de ceux qui participeront au dialogue. Dans la mesure du possible, demandez aux participants de s'asseoir à côté de membres d'autres groupes.
- Facilitez le dialogue en vous assurant du respect des règles.
- Seuls les femmes ou les hommes en couple peuvent prendre la parole, et les participants doivent se témoigner un respect mutuel.
- Les autres participants écoutent attentivement et notent leurs questions.
- Les messages de paix seront donnés à la fin du dialogue pour introduire le rite de clôture du dialogue.

Clôture du dialogue (60 minutes)

- Organisez un rite (cérémonie) de clôture, en fonction des coutumes locales, qui symbolise l'amitié, l'entente et l'harmonie.
- À la fin, chacun donne la main ou embrasse son époux ou son épouse pour retourner à la salle (lieu de rencontre du GD) en discutant des facteurs favorables ou défavorables au rétablissement de la cohésion dans leur couple, ménage ou famille.
- Identification des facteurs prioritaires influant sur la cohésion sociale dans le couple.
- De retour dans la salle (lieu de rencontre du GD), chaque participant retrouve sa place, et chaque couple partage les points ci-dessous avec les autres membres :
 - Sa compréhension du processus du dialogue.
 - Les facteurs favorables ou défavorables à la cohésion sociale dont il a discuté avec son voisin en revenant dans la salle.
- Chaque groupe se met d'accord sur les facteurs prioritaires :
 - Trois facteurs favorables
 - Trois facteurs défavorables
 - Animer la mise en commun en triant les fiches (en sélectionnant) les facteurs les plus influents pour eux
- À la fin, invitez les participants à valider leur classement des facteurs influant le plus sur la cohésion sociale dans leur couple, leur ménage, leur famille.
- Donnez à chaque couple un devoir à faire à la maison : vivre les différents messages de paix partagés. Ils devront en faire lors de la prochaine rencontre.

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à la séance « Séance 7.4 : Agir ensemble pour la cohésion sociale ».
- Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.

Notes pour les facilitateurs :

- Profitez de ce processus pour renforcer le concept d'interdépendance. Insistez sur le slogan : « Ensemble, nous sommes la solution. »
- Avant le dialogue, assurez-vous que les membres des groupes, en l'occurrence les couples, savent utiliser l'approche appréciative pour fonder leur démarche.
- Rappelez que les messages de paix doivent tous aller dans le même sens de la quête mutuelle de la cohésion sociale.
- Si les membres du groupe ne savent ni lire ni écrire, les facilitateurs les aideront à capter leurs idées et à les noter sur un support à présenter aux autres membres du groupe plus large.

Séance 7.4 : Agir ensemble pour la cohésion sociale

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires.
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Élaborer un plan d'action pour que les différents groupes agissent ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois : « Séance 7.3. Séance mixte : Analyser ensemble la cohésion sociale ».
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui visera à « agir ensemble pour la cohésion sociale ». Il s'agira de s'interroger sur les actions à mener conjointement pour le rétablissement de relations harmonieuses entre les différents acteurs au niveau transfrontalier, les communautés, les ménages, et les couples en conflit. Il faudra aussi élaborer un plan d'action pour que les différents groupes agissent ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.

2. Agir ensemble pour la cohésion sociale

100 minutes

Matériel : Feuilles, stylos à mettre à la disposition des participants. Papier kraft, marqueur, tableau, carnet, modèles de plans d'action à élaborer.

Modalités : Activité interactive, travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Objectifs :

- À la fin de cette séance, les participants en couple auront un plan d'action engageant les membres des différents groupes souvent opposés à agir ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.
- Profiter de la dernière session entre eux.

Déroulement :

- (Facultatif : Affichez la feuille sur laquelle vous aurez pris le soin d'inscrire les objectifs de la séance 7.4.)
- Rappelez les facteurs prioritaires sur lesquels les couples s'étaient mis d'accord lors de la séance 7.2. (30 minutes), y compris les trois facteurs favorables à la cohésion sociale et les trois facteurs défavorables à la cohésion sociale, et faites la liste des intervenants sociaux potentiels dans la cohésion sociale de votre couple (au niveau transfrontalier, pour les ménages, les communautés) selon le type de conflit ou litige identifié.
- Aidez les participants à consolider leurs propres idées et animez la mise en commun en triant les idées communes partagées.
- À la fin, invitez les participants à valider leur classement des facteurs les plus influents sur la cohésion sociale dans leur groupe/communauté/couple selon le pays ou site du groupe de dialogue.

- Invitez les participants à examiner deux à trois idées clés formulées lors de l'étape précédente en se posant les questions suivantes :
 - *Qu'est-ce que nos communautés attendent de nous pour rétablir ou renforcer la cohésion sociale ?*
 - *Que devons-nous faire ensemble pour que notre vision de la cohésion sociale devienne réalité dans notre communauté ?*
- Consolidation des différents plans d'action en un document de travail unique (45 minutes) :
 - *Présentez le plan d'action de chaque groupe en commençant par les rôles proposés pour les autres acteurs clés.*
 - *Demandez aux participants de rendre compte des résultats de leurs travaux.*
 - *Identifiez les actions intercouplées en faveur de la cohésion sociale.*

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
 - Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
 - Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
 - Annoncez-leur que la prochaine séance sera une séance mixte dédiée à « agir ensemble pour la cohésion sociale ».
 - Invitez les membres du groupe de discussion à s'organiser pour une petite cérémonie festive à la prochaine séance, qui sera la dernière séance clôturant tout le curriculum.
 - Enfin, rappelez-leur la date et l'heure de la prochaine séance et dites-leur combien vous avez hâte de tous les retrouver.
-

Séance 7.5 : Séance mixte : Agir ensemble pour la cohésion sociale

- **TEMPS TOTAL** : 2 heures 30 maximum
- **AUDIENCE** : Les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux.
- **FACILITATEUR** : Deux facilitateurs formés issus du groupe de dialogue, les animateurs/trices des organisations partenaires
- **OBJECTIFS DE LA SÉANCE** :
 - Élaborer un plan d'action pour que les différents couples agissent ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.
 - Favoriser les échanges mixtes entre les groupes de femmes FPCT et entre leurs époux sur les questions de genre, de cohésion sociale et de consolidation de la paix.

1. Introduction

10 minutes

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Accueillez les femmes petites commerçantes transfrontalières (FPCT) ou leurs époux à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence.
- Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté la dernière fois : « Séance 7.3. Séance mixte : Analyser ensemble la cohésion sociale ».
- Annoncez que la séance d'aujourd'hui visera à « agir ensemble pour la cohésion sociale ». Il s'agira de s'interroger sur les actions à mener conjointement pour le rétablissement de relations harmonieuses entre les différents acteurs au niveau transfrontalier, les communautés, les ménages, et les couples en conflit. Il faudra aussi élaborer un plan d'action pour que les différents groupes agissent ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.

2. Agir ensemble pour la cohésion sociale

100 minutes

Matériel : Feuilles, stylos à mettre à la disposition des participants. Papier kraft, marqueur, tableau, carnet, modèles de plans d'action à élaborer.

Modalités : Activité interactive, travail en petits groupes suivi d'un débriefing en plénière.

Objectifs :

- À la fin de cette séance, les participants en couple auront un plan d'action engageant les couples à agir ensemble en faveur de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.

Déroulement :

- (Facultatif : Affichez la feuille sur laquelle vous aurez pris le soin d'inscrire les objectifs de la séance 7.4.)
- Faites une petite présentation sur les facteurs de paix selon le cadre de programmation d'International Alert.
- Quels sont les facteurs de paix pour International Alert ? Le pouvoir, comment les gens gagnent leur vie ; les lois et la justice, la sécurité et le bien-être.
- Rappelez les facteurs prioritaires sur lesquels les couples s'étaient mis d'accord lors de la séance 7.2. (30 minutes), y compris les trois facteurs favorables à la cohésion sociale et les trois facteurs défavorables à la cohésion sociale, et faites la liste des intervenants sociaux potentiels dans la cohésion sociale au niveau transfrontalier, pour les

ménages, les communautés selon le type de conflit/litige identifié.

- Aidez chaque couple à consolider ses propres idées en un plan d'action.
- Animez la mise en commun en triant les idées communes partagées.
- À la fin, invitez les participants à valider leur classement des facteurs les plus influents sur la cohésion sociale dans leur groupe/communauté/couple selon le pays ou site du groupe de dialogue.
- Invitez les participants à examiner, à deux, les idées formulées lors de l'étape précédente en se posant les questions suivantes :
 - *Qu'est-ce que nos communautés attendent de nous pour rétablir ou renforcer la cohésion sociale ?*
 - *Que devons-nous faire ensemble pour que notre vision de la cohésion sociale devienne réalité dans notre pays ?*

Consolidation des différents plans d'action en un document de travail unique (40 minutes) :

- Présentez le plan d'action de chaque groupe en commençant par les rôles proposés pour les autres acteurs clés.
- Invitez tous les participants à modifier par groupe de table les rôles assignés aux autres acteurs sociaux et relever les similitudes dans les différents plans d'action.
- Identifiez les actions intergroupes en faveur de la cohésion sociale.
- Comme il s'agit de la dernière séance, demandez à chaque participant ce qu'il a le plus aimé lors des précédentes sessions et thématiques. Prenez votre temps, et célébrez. Veillez à ce que tout le monde participe !

3. Conclusion

10 minutes

- Remerciez tous les participants d'être venus.
- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que cette séance était la dernière du Curriculum.
- Célébrez cet événement par une petite cérémonie festive que les membres du groupe de dialogue peuvent avoir sérieusement préparée. Enfin, parlez de la date de la prochaine activité.

International Alert

info@international-alert.org

www.international-alert.org



/InternationalAlert



@intalert



/international-alert

Registered charity no. 327553