

GUIDE DE FORMATION ET DE VULGARISATION

Masculinités et féminités positives pour la biodiversité, le climat et la gestion durable des terres à Madagascar



Publié par :

Deutsche Gesellschaft
für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société
Bonn et Eschborn, Allemagne

Projet Women's Empowerment for Resilient Rural Areas (WE4R)
Enceinte SOANALA-MEDD, Ambatobe
B.P. 869
Antananarivo 101-Madagascar

Projet Global Biodiversity Framework (GBF) Implementation
Enceinte SOANALA-MEDD, Ambatobe
B.P. 869
Antananarivo 101-Madagascar

T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de/en

Auteur :
Edeny ANDRIAMIZANA
Haintso Consulting, VT5 V Bis Ampahateza Ambohipo Antananarivo

Responsables :
Olina HAJANIAINA, Responsable d'exécution du projet Women's Empowerment for Resilient Rural Areas (WE4R) Madagascar
Marc SPIEKERMANN, Conseiller Technique Principal du projet Global Biodiversity Framework (GBF) Implementation Madagascar

Photos
Couverture, page 17, 107 : ADVITRUST sous mandat de GBF implementation/GIZ
Page 6, 49: CARE Madagascar
Page 19, 24, 60, 72: Rossy Heriniaina/GIZ Fotopool
Page 96 : PADDI/GIZ

Lieu et date de parution : Madagascar, mai 2026.

AVANT-PROPOS

La gestion durable de la biodiversité, l'adaptation au changement climatique et la sécurisation foncière à Madagascar constituent des enjeux stratégiques majeurs nécessitant une gouvernance inclusive et équitable impliquant pleinement les femmes et les hommes. Les analyses récentes ont démontré que, les normes sociales et les rapports de pouvoir liés au genre influencent encore fortement l'accès aux ressources, la participation aux décisions, la répartition des responsabilités au sein des communautés et l'efficacité des interventions environnementales.

L'égalité de genre constitue ainsi un levier transversal essentiel pour la mise en œuvre des trois Conventions de Rio notamment la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification, la Convention sur la diversité biologique et la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. Les inégalités persistantes limitent l'accès équitable aux ressources, aux financements, à l'information et aux instances de décision, réduisant l'impact des actions environnementales. À l'inverse, une approche transformatrice de genre permet de renforcer la résilience des écosystèmes et des communautés en valorisant le rôle des femmes et en favorisant des solutions adaptées aux réalités locales.

Dans ce contexte, le Gouvernement de Madagascar, à travers le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD), réaffirme son engagement à intégrer pleinement l'approche genre dans ses politiques et actions. Cette dynamique est soutenue par le Projet Women's Empowerment for Resilient Rural Areas (WE4R) et le Projet Global Biodiversity Framework implementation (GBF Implementation), qui ont contribué à l'élaboration du présent guide. Ces deux projets sont mis en œuvre dans le cadre du le Programme d'Appui au Développement Durable et Intégré des communautés et des écosystèmes (PADDI).

L'approche des **masculinités et féminités positives** constitue un levier stratégique important pour promouvoir des relations plus équitables, renforcer la cohésion sociale, prévenir les inégalités et améliorer la gouvernance environnementale.

Le présent guide a pour vocation d'accompagner les cadres du MEDD, ainsi que l'ensemble des acteurs concernés, dans l'intégration opérationnelle de cette approche. Il propose des outils pratiques et adaptés au contexte national pour renforcer les capacités, favoriser une appropriation institutionnelle durable et contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable.

Le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable invite l'ensemble des parties prenantes à s'approprier ce guide et à en faire un instrument de référence au service d'une gouvernance environnementale inclusive, efficace et durable.

NOTE POUR LES UTILISATEUR·RICE·S

Ce guide s'adresse aux facilitateur·rice·s, formateur·rice·s et acteur·rice·s impliqué·e·s dans la gouvernance des ressources naturelles, du climat et de la gestion durable des ressources foncières. Il est conçu comme un outil pratique d'accompagnement pour l'animation de sessions de formation et de sensibilisation autour des masculinités et féminités positives.

L'utilisation de ce guide suppose un minimum de prérequis, notamment une connaissance de base des concepts liés au genre (égalité femmes-hommes, normes sociales, rapports de pouvoir), ainsi que des principes fondamentaux de l'andragogie, permettant d'animer efficacement des processus d'apprentissage participatifs auprès d'adultes.

Une compréhension du contexte des interventions dans les domaines de l'environnement, de la gestion durable des ressources naturelles et foncières, ainsi que du changement climatique, constitue également un atout important pour faciliter l'appropriation des contenus et leur adaptation aux réalités locales.

En tant que guide, ce document propose un ensemble de contenus, d'outils et de méthodes pédagogiques qui s'appuient sur des références reconnues. Contenus adaptés, contextualisés et enrichis afin de répondre aux besoins spécifiques des acteurs nationaux et locaux, il ne constitue pas un cadre rigide, mais plutôt une boîte à outils dans laquelle les utilisateur·rice·s sont invité·e·s à puiser en fonction de leur contexte, du temps disponible, de leur public cible et des objectifs spécifiques de leurs interventions.

Les facilitateur·rice·s sont ainsi encouragé·e·s à adapter les sessions, les exercices et les messages clés, en tenant compte des dynamiques locales, des sensibilités culturelles et des enjeux spécifiques rencontrés sur le terrain. Les exercices présentés dans chaque session sont alternatifs et non cumulatifs. Leurs durées sont données à titre indicatif et peuvent être ajustées.

Enfin, ce guide repose sur une approche participative et transformative. Il invite les utilisateur·rice·s à créer un espace de dialogue respectueux, inclusif et sécurisé, propice à la remise en question des normes sociales et à

l'émergence de changements durables en faveur de l'égalité et d'une gouvernance plus équitable.

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	i
FONDEMENTS ET TRANSFORMATION DES NORMES	1
SESSION 1 – Ouverture et cadrage	1
SESSION 2 – Concepts fondamentaux : sexe, genre, normes sociales, genre et développement	5
Exercice 1 — Sexe ≠ Genre “ <i>Adapté des outils ATG de la GIZ</i> ”	7
Exercice 2 — Origine des inégalités.....	7
Exercice 3 — Genre et développement	8
Exercice 4 — Genre et processus de socialisation : Grandir comme un homme et grandir comme une femme.....	8
Exercice 5 — Être un homme / être une femme	15
Exercice 6 — Les stéréotypes	16
SESSION 3 – Masculinités et féminités : comprendre pour transformer .	36
Exercice 7 — La boîte de genre.....	38
Exercice 8 — Agir comme un homme / une femme.....	39
Exercice 9 — Stratégies pour sortir de la boîte de genre	42
SESSION 4 – Genre et rapports de pouvoir.....	59
Exercice 10 — Personnes et choses.....	61
Exercice 11 — Expressions du pouvoir	65
Exercice 12 — Les formes du pouvoir.....	66
Exercice 13 — Obstacles et stratégies pour atteindre les hommes	66
Exercice 14 — Masculinité positive et non-violence.....	67
Exercice 15 — Héritage de mon père / ma mère	68

Exercice 16 — Horloge journalière femmes-hommes	69
Exercice 17 — Rôles hommes/femmes dans la communauté	70
APPLICATION SECTORIELLE ET MISE À L'ÉCHELLE	86
SESSION 5 – Transformation sociale du genre	86
Exercice 18 — Normes sociales nuisibles.....	87
SESSION 6 – Genre et conservation des ressources naturelles.....	88
Exercice 19 — Étude de cas ressources naturelles	89
SESSION 7 – Genre et changement climatique	90
SESSION 8 – Genre, gestion durable des terres et prévention des violences.....	91
SESSION 9– Masculinité et féminité positives appliquées aux structures locales	92
SESSION 10 – Formation en cascade et engagements	93
Exercice 20 — L'Œil du voisin.....	94
Exercice 21 — Homme / Femme transformé.e	96
ANNEXES	98
BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE.....	98
FICHES DE CAS PRATIQUES – ÉTUDES DE CAS LOCALES	99
FICHES DE JEUX DE RÔLE – GENRE, POUVOIR & GOUVERNANCE DES RESSOURCES NATURELLES	106

LISTE DES DOCUMENTS

Document 1. Fiche de présentation	3
Document 2a - Être un homme – être une femme	18
Document 2b – Fierté d’être homme : Fierté d’être femme	20
Document 2c - Fondement culturel des stéréotypes de genre : Mythes, proverbes et chansons	23
Document 3 – Institutions, agents et processus de socialisation	25
Document 4 : Masculinité et féminité.....	43
Document 5 : Code masculin.....	47
Document 6 - Un homme modèle	48
Document 7a : Masculinité positive et féminité positive.....	50
Document 7b - Agir comme un homme – Agir comme une femme.....	53
Document 8 : Pourquoi est-il nécessaire de redéfinir la masculinité ?.....	57
Document 9 - Les différents types de pouvoir.....	71
Document 10 - Relations de pouvoir et autonomisation.....	73
Document 11 – Mobiliser les hommes pour une société sans violence.....	75
Document 12 : Principes et étapes de la non-violence	79
Document 13 - Héritage de mon père et héritage de ma mère	82
Document 14 - Tableau de travail journalier des hommes et des femmes	84

LISTE DES CAS PRATIQUES

FICHE 1 – Président de COBA autoritaire.....	99
FICHE 2 – Amendes sélectives.....	99
FICHE 3 – Zones de pêche décidées par les anciens	100
FICHE 4 – Comité mixte de surveillance d’AP.....	100
FICHE 5 – Femme qui prend la parole en AG	100
FICHE 6 – Femme élue trésorière.....	100
FICHE 7 – Femmes PFNL (forêt)	101
FICHE 8 – Médiation non violente.....	101
FICHE 9 – Mangrove réservée aux hommes.....	101
FICHE 10 – Coopérative de pêche mixte.....	101
FICHE 11 – Femme garde communautaire	102
FICHE 12 – Exploitant forestier sanctionné	102
FICHE 13 – Femme utilisant le mécanisme de plainte	102
FICHE 14 – Homme allié dans la mangrove	102
FICHE 15 – Révision participative du dina.....	102
FICHE 16 – Jeune femme entrepreneure verte.....	103
FICHE 17 – Accès à la terre : femme non-héritière et divorcée.....	103
FICHE 18 – Femme bénéficiaire d’une AGR appuyée par une ONG....	103
FICHE 19 – Femmes utilisatrices des terres	104
FICHE 20 – Femme, mobilité et accès aux ressources	104
FICHE 21 – Groupe de femmes maraîchères.....	104
FICHE 22 – Homme allié à la participation des femmes.....	104
FICHE 23 – Femme qui dénonce une injustice.....	105

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AGR : Activité Génératrice de Revenus

AP : Aire Protégée

ATG : Approche Transformatrice du Genre

CLD : Comité Local de Développement

COBA : Communauté de Base (structure locale de gestion durable des ressources naturelles)

GBF : Global Biodiversity Framework (Cadre mondial pour la biodiversité)

GIEC : Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat

GIZ : Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Coopération allemande au développement)

GRN : Gestion des Ressources Naturelles

MEDD : Ministère de l'Environnement et du Développement Durable

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PADDI : Projet d'Appui au Développement Durable et Intégré des communautés et des écosystèmes

PFNL : Produits Forestiers Non Ligneux

VBG : Violences Basées sur le Genre

WE4R : Women's Empowerment for Resilient Rural Areas (Autonomisation des femmes pour des zones rurales résilientes)

3R : Droit (Right), ressources, représentation

FONDEMENTS ET TRANSFORMATION DES NORMES

SESSION 1 – Ouverture et cadrage

Objectifs pédagogiques

- Installer un climat de confiance ;
- Clarifier les objectifs et attentes.

Résultats attendus :

- Les participant·e·s se connaissent et se sentent à l'aise pour participer activement ;
- Les attentes et besoins des participant·e·s sont exprimés et partagés ;
- Les objectifs de la formation sont compris et validés ;
- Un cadre de travail participatif (règles de fonctionnement) est défini et accepté par tous.

Contenus clés :

- Présentation du contexte et des objectifs de la formation ;
- Attentes et motivations des participant·e·s ;
- Principes de participation et de respect mutuel ;
- Importance d'un espace sécurisé pour aborder les différents sujets

Méthodes pédagogiques :

- Tour de table participatif ;
- Brise-glace (icebreaker) ;
- Brainstorming sur les attentes ;
- Discussion ouverte et facilitation interactive

Déroulement

1. Accueil et présentations
2. Recueil des attentes

Questions pour la collecte des attentes et des défis :

1. Qu'attendez-vous de cette formation ?
2. Quels défis rencontrez-vous dans votre communauté ?
3. Présentation des objectifs de la formation

4. Règles de fonctionnement : durée, mode de participation, partage de responsabilité, etc.
5. Brise-glace participatif

Support / Matériel :

- Paperboard / tableau
- Marqueurs
- Cartonnettes
- Document 1. Fiche de présentation avec agenda

Durée indicative : 1h00

Message clé

Cette formation vise à améliorer ensemble la gouvernance des ressources naturelles et des mécanismes y afférents. Elle est un espace d'apprentissage collectif basé sur le respect, la participation et la co-construction, visant à renforcer une gouvernance inclusive impliquant à la fois les femmes et les hommes.

OBJECTIFS DU GUIDE

Objectif général

Renforcer les capacités des acteurs communautaires et institutionnels à intégrer les **masculinités et féminités positives** dans la gouvernance inclusive de la biodiversité, du climat et de la gestion durable des terres.

Objectifs pédagogiques globaux

À l'issue de la formation, les participant·e·s seront capables de :

- Renforcer la compréhension des concepts clés de genre, masculinité et féminité positives ;
- Analyser les normes sociales (à transformer) et rapports de pouvoir influençant la gestion durable des ressources naturelles ;
- Identifier les inégalités, ie, les effets des normes négatives sur la gouvernance, la résilience climatique et la gestion durable des terres ;
- Promouvoir des pratiques de gouvernance inclusive et prévenir les conflits et violences basées sur le genre de par les masculinités et féminités positives ;
- Faire émerger des actions concrètes de transformation ;
- Diffuser l'approche via une formation en cascade.

VUE D'ENSEMBLE SUR LE GUIDE

Le tableau ci-dessous est une indication pour le déroulement d'une session. Chaque utilisatrice et utilisateur peut adapter sa session selon son besoin :

Session	Objectifs pédagogiques	Méthodes	Outils	Durée
1. Ouverture et cadrage	Installer confiance	Discussion, brise-glace	Paperboard	1h00
2. Concepts fondamentaux	Comprendre concepts	Brainstorming, exercices	Cartonnettes	1h45
3. Normes sociales et stéréotypes	Identifier normes et stéréotypes	Travaux de groupes, discussions	Paperboard	2h30
4. Genre et rapports de pouvoir	Analyser rapports de pouvoir	Jeux symboliques	Fiches	2h30
5. Transformation sociale du genre	Identifier des stratégies de transformation sociale	Discussions, travaux de groupe	Fiches	1h30
6. Genre et ressources naturelles	Lien genre–GRN	Étude de cas	Cartes / fiches	1h30
7. Genre et changement climatique	Comprendre les vulnérabilités	Discussion guidée	Schémas	1h15
8. Gestion durable des terres	Prévenir les conflits	Etude de cas	Fiches	1h30
9. Application locale	Lien politiques	Apport ciblé	PPT	1h00
10. Formation en cascade	Diffusion	Jeu de rôle	Guides	1h30

NB. Chaque session propose plusieurs exercices, mais il est recommandé d'en sélectionner un nombre limité afin de respecter le temps imparti, ie, choisir 1 exercice principal + éventuellement 1 exercice complémentaire court, en fonction du niveau du groupe.

SESSION 2 – Concepts fondamentaux : sexe, genre, normes sociales, genre et développement

Objectifs pédagogiques

- Distinguer sexe et genre
- Comprendre la socialisation de genre
- Identifier les causes des inégalités entre femmes et hommes.

Résultats attendus :

- Les participant·e·s maîtrisent les concepts clés du genre
- Les différences entre biologique et social sont comprises
- Les facteurs de reproduction des inégalités sont identifiés.

Contenus clés :

- Sexe vs genre
- Normes sociales et stéréotypes
- Processus de socialisation
- Introduction au cadre 3R¹
- Genre et développement.

Méthodes pédagogiques

- Brainstorming
- Travaux de groupe
- Exercices participatifs (1 à 6 à sélectionner selon le temps disponible, MAIS 1 à 2 au maximum)
- Discussions guidées.

Déroulement :

1. Introduction des concepts
2. Réalisation des exercices
3. Discussion collective
4. Synthèse.

Exercices :

- Exercice 1 : Fierté d'être un homme, fierté d'être une femme
- Exercice 2 : Origine des inégalités
- Exercice 3 : Genre et développement

¹ 3R : Droit (Right), ressources, représentation

- Exercice 4 : Genre et processus de socialisation - Grandir comme un homme et grandir comme une femme
- Exercice 5 : Être un homme / être une femme
- Exercice 6 : Les stéréotypes

Supports / Matériels :

- Document 2. Définitions des concepts clés du genre
- Document 2a. Être un homme Être une femme
- Document 2b. Fierté d'être H ou F
- Document 2c. Fondement culturel des stéréotypes de genre
- Document 3. Institutions, agents et processus de socialisation
- Paperboard, cartonnettes.

Durée indicative :

1h45

Message clé

Le genre est une construction sociale qui peut évoluer et qui influence les rôles, les opportunités et les inégalités.



Exercice 1 — Sexe ≠ Genre “Adapté des outils ATG de la GIZ”

Objectif

Développer une compréhension commune de la différence entre sexe et genre et déconstruire les confusions.

Format

Individuel → plénière.

Contenus

- Cartonnettes : fierté / frustrations d’être homme ou femme
- Classement : biologique vs social.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

1. Distribuer les cartonnettes aux participant·e·s.
 - Chaque participant écrit une fierté et une difficulté liée au fait d’être H/F.
2. Demander de classer les éléments en deux catégories : biologique ou social / sexe ou genre.
3. Faciliter une discussion collective sur les choix effectués.

Questions de discussion

- Qu’est-ce qui est naturel ?
- Qu’est-ce qui est appris ?

Résultat attendu

Compréhension commune et déconstruction des confusions.

Exercice 2 — Origine des inégalités

Objectif

Analyser l’origine structurelle des inégalités de genre selon les 3R.

Contenus

- Processus de socialisation
- Institutions (famille, religion, école, médias, lois)
- Causes structurelles des inégalités.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

1. Former des groupes de travail.

2. Question guide : « D’où viennent les inégalités ? ».
3. Restitution en plénière.
4. Faire le lien avec le projet (exclusion des femmes des COBA, CLD, décisions foncières).

Résultat attendu

Compréhension des racines structurelles des inégalités.

Exercice 3 — Genre et développement

Objectif

Promouvoir un développement équitable, inclusif et durable en transformant les rapports inégaux entre femmes et hommes.

Contenu

- Importance du genre dans le développement.

Durée

25 min

Consignes / Déroulement

- Demander aux participant·e·s quels sont les rôles et responsabilités que les hommes et les femmes dans le développement de leurs villages, Fokontany, Communes
- Demander en plénière les problèmes liés aux genres et le développement
- Expliquer les rôles et l’importance de genre dans le développement : complémentarité et considération des hommes et des femmes.

Exercice 4 — Genre et processus de socialisation : Grandir comme un homme et grandir comme une femme

OPTION 1 — VERSION COURTE (30 à 45 min)

Étape 1 — Introduction rapide (5 min)

Le/la facilitateur·rice pose quelques questions :

- Comment apprend-on à être « un homme » ou « une femme » ?
- Qui nous apprend ces comportements ?
- Ces attentes sont-elles identiques partout ?

Étape 2 — Travail de groupe (15 min)

Former 2 groupes :

- Groupe A : attentes envers les garçons/hommes
- Groupe B : attentes envers les filles/femmes.

Chaque groupe identifie :

- comportements attendus
- tâches attribuées
- comportements interdits.

Étape 3 — Restitution (10 min)

Chaque groupe partage :

- 3 attentes principales
- 2 conséquences positives ou négatives.

Étape 4 — Discussion de synthèse (10 min)

Questions de discussion :

- Ces attentes sont-elles naturelles ?
- Qui bénéficie de ces normes ?
- Quels impacts sur :
 - o la participation
 - o l'éducation
 - o le leadership
 - o l'accès aux ressources ?

Résultats attendus

Les participant·e·s :

- identifient les mécanismes de socialisation
- comprennent l'origine sociale des rôles H/F
- prennent conscience des effets des normes sociales.

OPTION 2 — VERSION APPROFONDIE

Étape 1 — Introduction

Présentation :

- définition de la socialisation
- normes sociales
- rôles de genre

- construction sociale des comportements.

Étape 2 — Exercice « Ligne de vie »

Travail en groupes

Chaque groupe analyse :

- enfance
- adolescence
- âge adulte.

Questions :

- Qu'attend-on des garçons ?
- Qu'attend-on des filles ?
- Quelles différences :
 - o liberté
 - o mobilité
 - o responsabilités
 - o prise de parole
 - o accès aux ressources ?

Étape 3 — Thermomètre des normes sociales

Le/la facilitateur·rice lit plusieurs affirmations.

Exemples :

- « Un homme ne doit pas pleurer.»
- « Les femmes doivent s'occuper du foyer. »
- « Les hommes doivent décider.»

Les participant·e·s se positionnent :

- d'accord
- pas d'accord
- mitigé.

Discussion rapide après chaque affirmation.

Étape 4 — Acteurs de socialisation

Brainstorming :

Qui influence les comportements ?

- famille
- école
- religion
- médias

- communauté
- institutions ?

Étape 5 — Restitution et analyse

Discussion :

- Quelles normes limitent les femmes ?
- Quelles normes mettent aussi les hommes sous pression ?
- Quels liens avec :
 - o violences
 - o gouvernance
 - o environnement
 - o leadership ?

Étape 6 — Synthèse finale

Le/la facilitateur·rice résume :

- les normes sont apprises ;
- elles peuvent être transformées ;
- les masculinités positives favorisent :
 - o respect
 - o inclusion
 - o participation
 - o gouvernance équitable.

OPTION 3. VERSION PLUS APPROFONDIE (1h15 à 1h30)

Étape 1 : Ligne de vie du genre

Objectif spécifique

- Identifier les moments clés où les inégalités se construisent
- Comprendre le rôle de la socialisation différenciée

Consignes pour les participant.e.s

1. Formez 5 groupes mixtes.
2. Chaque groupe reçoit une tranche d'âge.
3. Sur un flip-chart, remplissez deux colonnes :
 - o Garçons / hommes
 - o Filles / femmes
4. Identifiez pour votre tranche d'âge :
 - o attentes de la famille
 - o opportunités offertes

- restrictions ou pressions sociales
5. Préparez une restitution de 3 minutes.

Grille guide à remplir par les groupes

Période	Garçons/hommes	Filles/femmes
Pendant la grossesse	-	-
De la naissance à 05 ans	-	-
De 06 à 13 ans	-	-
De 14 à 21 ans	-	-
22 ans et plus	-	-

Pendant la grossesse

Questions :

- Quelles préférences de sexe observe-t-on ?
- Comment la famille réagit selon le sexe attendu ?
- Y a-t-il des croyances ou pressions différentes ?

Exemples attendus

Garçons / hommes	Filles / femmes
Préférence pour un héritier	Déception possible
Attentes de soutien futur	Crainte de charge financière
Valorisation du nom de famille	Moins d'enthousiasme

De la naissance à 5 ans

Questions :

- Quels jouets sont offerts ?
- Comment parle-t-on aux enfants ?
- Qui encourage l'exploration ?

Exemples attendus

Garçons / hommes	Filles / femmes
Jouets d'action, mobilité	Poupées, cuisine
Encouragés à explorer	Encouragées à rester calmes
Plus de liberté de mouvement	Surveillance plus forte

De 6 à 13 ans

Questions :

- Quelles tâches domestiques ?
- Qui a plus de temps pour étudier/jouer ?
- Qui est encouragé à prendre des responsabilités extérieures ?

Exemples attendus

Garçons / hommes	Filles / femmes
Activités extérieures	Travaux domestiques
Plus de temps libre	Charge ménagère
Encouragés à s'affirmer	Encouragées à obéir

De 14 à 21 ans

Questions :

- Quelles attentes scolaires ?
- Pressions liées au mariage ?
- Liberté de mouvement ?

Exemples attendus

Garçons / hommes	Filles / femmes
Encouragés à poursuivre études	Risque de mariage précoce
Liberté de sortir	Restrictions de mobilité
Investissement dans la carrière	Priorité à la respectabilité

22 ans et plus

Questions :

- Qui prend les décisions familiales ?
- Qui contrôle les ressources ?
- Qui porte la charge domestique ?

Exemples attendus

Garçons / hommes	Filles / femmes
Chef de famille	Suit les décisions
Contrôle des ressources	Charge domestique
Mobilité professionnelle	Double journée

Etape 2 : Le thermomètre des opportunités

Objectif

Faire prendre conscience de l'accumulation des avantages/désavantages.

Consignes

- Tracez au sol ou sur mur deux lignes :
 - Parcours d'un garçon
 - Parcours d'une fille
- À chaque tranche d'âge, les groupes placent :
 - + opportunité
 - - contrainte
- Comparez les deux parcours.

Débriefing clé

- « Que remarquez-vous sur l'accumulation des avantages ? »
- « À quel moment l'écart devient-il visible ? »

Message clé

L'inégalité est **cumulative et socialement construite**.

Etape 3 : Qui est responsable ?

Objectif

Identifier les acteurs de la socialisation.

Consignes

Demander aux participant·e·s de placer chaque acteur selon son influence :

- Famille
- École
- Religion
- Médias
- Communauté
- Lois et institutions.

Questions de discussion

- Qui influence le plus tôt ?

- Qui peut changer la situation ?
- Où agir en priorité ?

Messages clés

- Les différences ne sont pas naturelles mais construites.
- La socialisation commence avant la naissance.
- Les inégalités s'accumulent avec l'âge.
- Le système patriarcal structure ces différences.
- Le changement est possible à plusieurs niveaux.

Exercice 5 — Être un homme / être une femme

Objectif

- Démontrer que le statut et les attitudes des hommes et des femmes sont le fruit d'une construction sociale
- Expliquer que le genre concerne les rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle.

Format

Jeu dynamique en cercle.

Contenus

- Normes sociales à transformer (ATG)
- Stéréotypes.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

1. Former un cercle.
2. Lancer la balle : « Les femmes sont... »
3. Réponses spontanées.
4. Refaire avec « Les hommes sont... »
5. Inverser les colonnes.
6. Discussion critique.

Ou encore

1. Ecrire deux colonnes sur tableau papier :
 - o « Un homme doit... »
 - o « Une femme doit... »
2. Recueillir les réponses.

3. Analyser :
 - ce qui est social ;
 - ce qui est limitant
 - Ces mots décrivent-ils des caractéristiques jugées « normales » ou « naturelles » ?
 - Décrivent-ils ce que la société attend des femmes et des hommes ?
 - Quelles sont les conséquences de ces stéréotypes ?
4. Faire une synthèse en s'appuyant sur les définitions clés du genre.

Exercice 6 — Les stéréotypes

Objectif

- Identifier les sources culturelles des stéréotypes.
- Expliquer comment la culture, les institutions et les systèmes sociaux créent et perpétuent les stéréotypes de genre.

Format

Travaux de groupes.

Durée

30 min

Déroulement

1. **Répartir les participant·e·s en quatre groupes.**
2. Demander à chaque groupe de :
 - a) Identifier des mythes, proverbes, histoires, maximes, chansons ou expressions culturelles qui attribuent certains comportements, caractéristiques ou rôles aux femmes et aux hommes.
 - b) Discuter des stéréotypes de genre que ces expressions véhiculent;
 - c) Examiner comment ces stéréotypes constituent des obstacles pour les femmes **et** pour les hommes en limitant leurs choix de vie.
 - d) Préparer une restitution en plénière.
3. **Faciliter la discussion en plénière** à l'aide des questions suivantes :
 - En dehors des mythes, proverbes et croyances, quels autres acteurs influencent les attitudes envers les femmes et les hommes ?

- Quels messages ces expressions culturelles transmettent-elles sur les femmes et les hommes ?
- Comment influencent-elles la perception que vous avez de vous-même ?
- Comment influencent-elles la perception que vous avez des femmes et des hommes ?
- Quels obstacles sociaux et culturels ces stéréotypes créent-ils ?
- Ces obstacles sont-ils vécus de la même manière par les femmes et par les hommes ?
- Comment affectent-ils les relations femmes-hommes, notamment dans le domaine de la conservation ?



Rappel des objectifs

- Démontrer que le statut et les attitudes des hommes et des femmes sont le fruit d'une construction sociale
- Expliquer que le genre concerne les rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle.

Déroulement

1. Demander aux participant·e·s de former un cercle. Une personne se place au centre avec une balle.
2. La personne au centre lance la balle en disant : « **Les femmes sont...** ».
3. La personne qui attrape la balle énonce immédiatement un mot ou une expression caractérisant les femmes (réponse spontanée, sans réfléchir), renvoie la balle au centre puis sort du cercle.
4. La personne au centre lance ensuite la balle en disant : « **Les hommes sont...** ».
5. La personne qui reçoit la balle répond spontanément.
6. Pendant le jeu, un·e volontaire note les réponses sur un papier kraft en deux colonnes :
 - « Les femmes sont... »
 - « Les hommes sont... »
7. Afficher le tableau rempli et demander aux participant·e·s d'observer les réponses et de les comparer avec leurs perceptions.
8. **Inverser les titres des colonnes** (« Homme » ↔ « Femme ») et demander :
 - Ces caractéristiques sont-elles toujours vraies ?
 - Relèvent-elles de la nature ou de l'imagination sociale ?
9. Animer la discussion avec des questions telles que :
 - Ces mots décrivent-ils des caractéristiques jugées « normales » ou « naturelles » ?
 - Décrivent-ils ce que la société attend des femmes et des hommes ?
 - Quelles sont les conséquences de ces stéréotypes ?

Réponses possibles :

- Ils diminuent les femmes en tant que groupe ;
 - Ils créent des attentes artificielles pour les deux sexes ;
 - Ils limitent les options et les choix de vie.
10. Faire une synthèse en s'appuyant sur les définitions clés du genre.

Message clé

- Les différences biologiques entre femmes et hommes sont relativement stables.
- En revanche, les rôles, qualités et responsabilités attribués aux femmes et aux hommes varient selon les sociétés et les époques.
- Le **genre** désigne ces constructions sociales.
- Les **stéréotypes de genre** constituent un obstacle majeur à l'égalité femmes-hommes.
- La **masculinité positive** contribue à promouvoir des relations plus équitables.



Document 2b – Fierté d'être homme : Fierté d'être femme

Tableau 1 — Fierté d'être homme

Ce que les hommes aiment dans le fait d'être hommes

Éléments	Biologique	Sociale
Ne pas tomber enceinte	X	
Être physiquement fort	X	
Être considéré comme leader / chef de famille		X
Être perçu comme héritier et successeur du père		X
Être libre de ses mouvements et décisions		X
Pouvoir choisir sa partenaire		X
Occuper des fonctions de chefs traditionnels		X
Produire des spermatozoïdes pour la reproduction	X	
Pouvoir avoir plusieurs épouses		X
Être dispensé des tâches ménagères		X
Pouvoir répudier son épouse et en épouser une autre		X
Être perçu comme plus important et mieux traité que les femmes		X

Tableau 2 — Fierté d'être femme

Ce que les femmes apprécient dans le fait d'être femmes

Éléments	Biologique	Sociale
Porter un enfant dans son ventre	X	
Donner naissance à des êtres humains	X	
Enfanter et allaiter	X	
Pouvoir élever les enfants seule		X
Être perçue comme souple, compréhensive et affectueuse		X
Assumer de nombreuses tâches ménagères et domestiques		X
Avoir des seins pour l'allaitement (et l'attraction sociale)	X	

Être attentive aux besoins des enfants	X
Être considérée comme moralement forte face aux difficultés	X
Être perçue comme consolatrice des enfants et du conjoint	X

Tableau 3 — Ce que les hommes n’aiment pas dans le fait d’être hommes

Éléments	Biologique	Sociale
En situation d’insécurité, les hommes sont attendus en première ligne pour affronter les « dahalo »		X
La lourde responsabilité de subvenir aux besoins de la famille repose principalement sur les hommes		X
En cas de vol ou d’assassinat dans la société, les hommes sont plus souvent suspectés		X

Tableau 4 — Ce que les femmes n’aiment pas dans le fait d’être femmes

Éléments	Biologique	Sociale
Les menstruations pendant de nombreuses années	X	
La grossesse (pendant environ 9 mois)	X	
La douleur liée à l’accouchement	X	
Les risques de mortalité pendant ou après l’accouchement	X	X
Les violences sexuelles commises par des hommes		X
L’obligation d’obéir aux maris et aux parents		X
Être considérées comme des objets par certains hommes ou membres de la famille		X
La difficulté à s’exprimer librement en présence des hommes		X

La stigmatisation des femmes célibataires (abandonnées ou quittées)	X
La difficulté à choisir librement son partenaire	X
Les inégalités en matière d'héritage	X
La perception selon laquelle les femmes ont moins de valeur que les hommes	X
Les pressions constantes liées aux responsabilités maternelles	X
Le risque d'être abandonnée par le conjoint	X
Le fait d'être plus souvent blâmées en cas de problèmes dans le foyer	X
La concurrence liée aux infidélités des partenaires	X
La domination ou le contrôle exercé par les hommes	X

Tableau 5 — Différence entre Sexe et Genre

Sexe	Genre
Déterminé biologiquement et physiquement	Rôles et responsabilités socialement construits (ex. : division du travail)
Déterminé à la naissance (on naît avec)	Normes et règles de genre apprises, transmises et parfois imposées par la société
Détermine les fonctions biologiques du corps	Influence les comportements, attitudes et habillements attendus
Universel (globalement similaire partout dans le monde)	Varie selon les cultures, les sociétés et les contextes
En principe invariable	Évolue dans le temps
Ne dépend pas du lieu, du temps ou de la personne	Varie selon le lieu, l'époque, le contexte social et les individus

Document 2c - Fondement culturel des stéréotypes de genre : Mythes, proverbes et chansons

Rappel de l'objectif

- Expliquer comment la culture, les institutions et les systèmes sociaux créent et perpétuent les stéréotypes de genre.

Déroulement

1. **Répartir les participant·e·s en quatre groupes.**

2. **Demander à chaque groupe de :**

- a) Identifier des mythes, proverbes, histoires, maximes, chansons ou expressions culturelles qui attribuent certains comportements, caractéristiques ou rôles aux femmes et aux hommes
- b) Discuter des stéréotypes de genre que ces expressions véhiculent
- c) Examiner comment ces stéréotypes constituent des obstacles pour les femmes **et** pour les hommes en limitant leurs choix de vie
- d) Préparer une restitution en plénière.

3. **Faciliter la discussion en plénière** à l'aide de la question suivante :

- En dehors des mythes, proverbes et croyances, quels autres acteurs influencent les attitudes envers les femmes et les hommes ?

Réponses possibles : Les médias, publicité, films, télévision, journaux, caricatures, plaisanteries, chansons populaires, livres.

- Quels messages ces expressions culturelles transmettent-elles sur les femmes et les hommes ?
- Comment influencent-elles la perception que vous avez de vous-même ?
- Comment influencent-elles la perception que vous avez des femmes et des hommes ?
- Quels obstacles sociaux et culturels ces stéréotypes créent-ils ?
- Ces obstacles sont-ils vécus de la même manière par les femmes et par les hommes ?
- Comment affectent-ils les relations femmes-hommes, notamment dans le domaine de la conservation ?

Réponses possibles :

- Ils rabaissent les femmes en tant que groupe
- Ils créent pour les deux sexes des attentes artificielles et irréalistes

- Ils limitent les options et les choix de vie.

Message clé

- Les perceptions de ce qu'est un homme ou une femme varient selon les contextes.
- Les constructions sociales renforcent souvent ces perceptions et produisent des stéréotypes de genre.
- Beaucoup de différences attribuées aux femmes et aux hommes sont **socialement construites** et non biologiques.
- Certains stéréotypes peuvent nuire au potentiel des individus et aux relations sociales.
- Il est possible — et nécessaire — de **remettre en question** les normes de genre nuisibles et de promouvoir des relations plus équitables.



Document 3 – Institutions, agents et processus de socialisation

(Adapté de : Miruka, O. (2007). *Gender Mainstreaming Manual*. Nairobi : Swedish Cooperative Centre et Vi-Agroforestry, pp. 18-25 et Miruka, O. Wainaina, N, Chege R, et Munyua, A. (2003) *Femnet Training Manual on Gender Based Violence*. Nairobi : Femnet, pp. 30-41)

a) L'environnement familial/domestique

C'est ici que commence la construction sociale du genre à travers différents processus décrits ci-dessous.

Rituels de naissance : Dans de nombreuses communautés, ces rituels symbolisent le genre, le rôle futur et la valeur de l'enfant. Parmi les exemples de rituels de naissance utilisés dans certaines cultures kenyanes, on peut citer : un fagot de bois est déposé à l'extérieur à la naissance d'une fille, tandis qu'une lance est plantée pour un garçon ; un garçon est accueilli par cinq youyous, contre quatre pour une fille ; l'abattage d'un taureau à la naissance d'un garçon et rien à la naissance d'une fille ; et des cadeaux ou ornements spéciaux pour la mère d'un garçon.

Permanence de résidence : Les filles sont censées se marier et quitter la propriété tandis que les garçons sont considérés comme des résidents permanents de la propriété, offrant une protection à la famille et à sa richesse tout en étant une continuation de la lignée.

Il y a donc moins d'investissement dans l'enfant de sexe féminin.

Division du travail : les femmes et les filles sont censées effectuer les tâches domestiques (qui ne sont généralement pas rémunérées) tandis que les garçons et les hommes assument les rôles productifs et politiques (qui sont rémunérés).

Classification sexuelle : les filles imitent leur mère et les garçons leur père. Cela s'accompagne d'attitudes envers l'autre sexe et d'une plus grande estime de soi. Les garçons qui voient leur père rabaisser et maltraiter leur mère intériorisent ce concept et le reproduisent dans leur propre vie. Les filles qui voient leur mère subalterne intériorisent également ce concept et apprennent à s'attendre à ce qu'il en soit ainsi et à le tolérer.

Prise de décision : Qui décide si la famille doit acquérir ou céder des terres, ou ce qui sera mangé au déjeuner ? Les hommes se voient confier des rôles décisionnels généraux et contraignants sur toutes les questions familiales importantes, tandis que les femmes ne prennent que les décisions sur les questions domestiques mineures.

Structures des revenus et des dépenses : Alors que les revenus des hommes servent généralement à acquérir des biens immobiliers (terres, logement, bétail, véhicules, etc.), ceux des femmes sont plutôt consacrés aux produits alimentaires et aux dépenses courantes. Cela signifie que les femmes n'ont généralement rien à montrer de leurs efforts, car les biens sont généralement enregistrés au nom des hommes.

La direction de famille : Elle est considérée de droit comme l'apanage des hommes, même lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'assumer leurs rôles de soutien, de protection et de soutien de famille. L'évolution économique entraîne une modification des rôles traditionnels de genre, les femmes assumant de plus en plus les rôles dévolus aux hommes, ce qui est source de tensions et de conflits dans de nombreuses familles. Malheureusement, la violence est l'un des moyens utilisés par les partenaires pour faire face à cette évolution des rôles de genre.

Consignes verbales et récompenses : Elles renforcent les attentes des parents et des frères et sœurs envers les filles et les garçons. Par exemple, les garçons qui font preuve de lâcheté sont réprimandés et on leur rappelle qu'ils doivent se défendre, tandis que les filles se voient souvent offrir une protection immédiate contre toute agression extérieure. À l'inverse, les filles qui manifestent des signes de non-conformité aux rôles de genre qui leur sont assignés sont souvent rappelées qu'elles risquent de manquer un prétendant si elles persistent dans ce comportement. Si les garçons sont socialisés dès leur plus jeune âge à prendre les choses en main, les filles sont préparées à devenir épouses et mères. Il est également important de noter que les garçons sont également socialisés à considérer l'agression comme une marque de virilité.

Jouets : On donne généralement aux garçons des jouets mécaniques et parfois violents (par exemple des armes à feu), tandis que les filles reçoivent

des jouets conçus pour leur permettre de pratiquer leur futur rôle d'épouse et de mère.

Propriété et héritage : Dans presque toutes les communautés du Kenya, il existe une croyance profondément ancrée dans la culture selon laquelle les biens appartiennent aux hommes et ne peuvent être transmis qu'aux enfants mâles, gardiens du patrimoine familial. Ceci, malgré les dispositions légales contraires.

Tradition : La violence envers les femmes est souvent perçue comme une forme de discipline. Les femmes intériorisent parfois cette perception et considèrent même la violence comme une marque d'amour.

Parenté : Sous le patriarcat, l'identité familiale est définie selon la lignée paternelle. Les enfants prennent le nom et/ou suivent la lignée de leur père. Les biens et le pouvoir sont transmis aux fils. Dans de nombreuses communautés, les fils sont censés construire leur maison sur le domaine paternel, tandis que les filles n'y sont pas autorisées. Ce système de parenté explique également la pratique de l'héritage de veuve, où un parent masculin du défunt prend la relève de la veuve pour perpétuer la lignée du défunt.

Rites de passage : Lors des rites d'initiation, filles et garçons sont socialisés sur leurs rôles et comportements en tant que femmes et hommes. La notion de suprématie, déjà ancrée dans l'esprit des garçons, est renforcée par des instructions sur la manière dont ils doivent percevoir et interagir avec le sexe opposé. Cela peut inclure : la liberté de promiscuité sexuelle, l'interdiction de dormir dans certains locaux et l'interruption de certaines tâches. Les filles, quant à elles, reçoivent des instructions plus approfondies sur les vertus d'une bonne épouse et d'une bonne mère (soumission, servitude, sexualité réprimée, etc.). Dans les communautés où la circoncision fait partie du rite de passage, l'ablation du prépuce est perçue comme une amélioration de la fonction de pénétration de l'organe, considérée comme une forme de conquête sur la femme. En revanche, l'ablation du clitoris, l'organe de la libido féminine, vise à obtenir l'effet inverse, à savoir la suppression de la sexualité féminine.

Mariage : La société tend à accorder une plus grande importance au mariage des femmes et méprise toute femme qui ne semble pas en mesure de se marier. La pression est également très forte pour que les femmes restent mariées afin de garantir leur sécurité financière et d'éviter la stigmatisation liée à la séparation et au divorce. Cette stigmatisation et cette pression ne s'appliquent pas aux hommes qui, dans de nombreuses communautés, sont autorisés à prendre des épouses supplémentaires.

Dotation matrimoniale : Dans la plupart des communautés, le versement d'argent et d'autres biens matériels à la famille de la mariée est obligatoire pour qu'un mariage coutumier soit légalement valide. Alors qu'initialement censé être un simple signe de reconnaissance et un gage pour la famille de la mariée, ainsi qu'un moyen de consolider les liens entre les deux familles, cette pratique est devenue largement abusive. Les parents/maris traitent de plus en plus leurs filles/épouses comme des marchandises, ce qui entraîne généralement des violences. Le refus ou l'incapacité de la famille de la mariée à restituer la dot la pousse également à rester mariée quoi qu'il arrive.

Nouvelle identité : Dans la plupart des communautés, la mariée emménage chez son époux et assume l'identité clanique de son mari. De plus, lorsqu'une femme se marie, elle est censée changer de nom pour y intégrer celui de son mari. Elle perd alors son identité individuelle.

Bête sans nom : malgré son installation dans la famille de son mari et son changement de nom, l'épouse n'est généralement pas pleinement acceptée par sa belle-famille. Elle n'a pas non plus la garantie d'hériter des biens matrimoniaux et ne peut pas non plus hériter de sa famille d'origine. Cela expose de nombreuses femmes aux abus.

Cérémonies de mariage : Les cérémonies de mariage, traditionnelles comme modernes, perpétuent l'inégalité des sexes et, dans certains cas, encouragent la violence envers les femmes. On conseille généralement aux mariées d'être de bonnes épouses, cuisinières et mères, et plus généralement d'être hospitalières envers les amis et la famille du mari, et de se soumettre à son autorité. On leur offre également des cadeaux qui leur permettront d'assumer pleinement ces rôles, comme des paniers à provisions, des ustensiles, des nappes, etc. De son côté, le mari reçoit des conseils sur la

manière d'exercer son autorité sur sa femme et, si nécessaire, de la discipliner.

b) École/Éducation

L'éducation renforce les normes et valeurs de genre, dont certaines sont déjà ancrées dans la famille. Cela se fait principalement par et grâce à :

Enseignants : En tant que modèles et sources d'information et d'enseignement, les enseignants influencent la construction du genre de multiples façons. Les enseignantes dominent en maternelle, au premier cycle du primaire et dans les matières artistiques, tandis que les hommes dominent dans les matières scientifiques et les cycles supérieurs des établissements d'enseignement. Cela envoie un message fort aux garçons et aux filles quant à leur place. De plus, les messages verbaux que les enseignants transmettent aux filles et aux garçons concernant leurs performances encouragent ou découragent généralement leurs performances dans des matières spécifiques ou globales.

Manuels scolaires : Bien que la situation évolue, les images des manuels scolaires stéréotypent les rôles des hommes et des femmes. Par exemple, les comptables, les médecins, les ingénieurs, les commerçants et les dirigeants sont souvent représentés comme des hommes. Les infirmières, les secrétaires et les aides ménagères sont souvent représentées comme des femmes.

Cela contribue à la croyance en une vie d'infériorité et de servitude pour les femmes.

Parcours professionnels : Des idées reçues persistent, selon lesquelles certaines matières sont trop difficiles pour les filles et d'autres inappropriées (faciles) pour les garçons. Ce constat est souvent renforcé par le manque d'infrastructures pour les matières scientifiques dans certaines écoles de filles. Les enseignants contribuent également grandement à renforcer les stéréotypes professionnels, par exemple en proposant aux filles d'aspirer à devenir enseignantes ou infirmières (professions considérées comme familiales), tandis que les garçons aspirent à devenir ingénieurs, médecins, etc. (carrières perçues comme plus valorisantes et mieux rémunérées, leur permettant ainsi de remplir pleinement leur rôle de soutien de famille).

Activités extrascolaires : Les clubs et jeux auxquels sont affectés les enseignants, hommes et femmes, sont stéréotypés (femmes pour les activités ménagères, hommes pour les activités scientifiques, clubs Jeunes Agriculteurs, etc.). Le type de jeux proposés aux filles et aux garçons trahit également des préjugés sexistes.

Leadership : Dans les écoles mixtes, les rôles de leadership (par exemple, directeur d'école, préfets) sont généralement attribués aux garçons tandis que les filles jouent des rôles plus secondaires, par exemple, adjointes.

Influence des pairs : Les camarades de classe jouent un rôle important dans la socialisation des garçons et des filles, en les aidant à comprendre ce que sont les « vrais garçons » et les « vraies filles ». L'idée d'un « garçon doux » et d'un « garçon manqué » illustre parfaitement ce point.

c) Religion

Les croyances et les enseignements religieux sont considérés comme sacrés et deviennent les systèmes les plus rigides perpétuant le patriarcat et les inégalités de genre. La situation est aggravée par le fait que la direction de la plupart des organisations religieuses est dominée par les hommes et que l'interprétation des Écritures est obscurcie par des croyances culturelles de nature patriarcale.

Exemples :

Mythes de la création : L'interprétation chrétienne du récit de la création impute le destin de l'humanité à Ève. Dans la mythologie traditionnelle, les femmes sont présentées comme responsables du conflit entre Dieu et l'humanité. Certains avancent également que la femme est inférieure parce qu'elle a été « créée » à partir des côtes de l'homme, et non « créée ». Cet argument est que, puisque l'homme est venu en premier, il est supérieur.

Identité de Dieu : Dans le christianisme, Dieu est présenté comme un facteur masculin (Il), un patriarche (le père) avec un fils. Cette identité se prolonge dans la représentation de Dieu sur terre à travers la direction des institutions religieuses par les hommes.

Ordination des femmes : Dans deux des plus grandes religions du monde (le christianisme et l'islam), le leadership religieux est principalement entre les mains des hommes. Au sein du christianisme, certaines confessions ordonnent des femmes, mais la plus importante, l'Église catholique, en exclut toujours les femmes. Même l'Église anglicane, plus libérale, n'a officiellement ouvert ses portes à l'ordination des femmes qu'en 1994, lorsque l'Église d'Angleterre l'a officiellement autorisée.

Cela ne s'est pas fait sans une forte résistance et une forte opposition. Parmi les voix dissidentes figurait le père Francis Brown, qui a déclaré que c'était « le jour le plus tragique de l'histoire du christianisme » et une insulte à Dieu. Un autre ecclésiastique conservateur, le révérend Anthony Kennedy a qualifié les candidats à l'ordination de « sorcières sanguinaires ». Ironiquement, ces voix émanaient de Grande-Bretagne, une nation dirigée par une reine et autrefois par une femme Premier ministre.

Il est remarquable que, contrairement aux arguments avancés contre le leadership féminin, en Afrique traditionnelle, femmes et hommes occupent des postes de direction religieuse selon leur vocation divine. Citons à titre d'exemple des dirigeantes religieuses telles que Mary Akatsa et Gaudentia Aoko du Kenya, cette dernière étant reconnue comme la fondatrice de la Legio Maria en 1963. En Zambie, on peut citer le cas de la charismatique Alice Lenshina Mulengu, du peuple Yombe, qui a fondé l'Église Lumpa en 1954.

Écritures : On observe un usage sélectif des Écritures pour soutenir le patriarcat. Un bon exemple est celui des mariages religieux, où il est demandé aux femmes de se soumettre à leur mari. Le verset cité est Éphésiens 5:22-25, qui dit : « Femmes, soyez soumises à vos maris comme au Seigneur.

Car le mari est le chef de sa femme, comme le Christ est le chef de l'Église... Or, de même que l'Église est soumise au Christ, de même les femmes doivent l'être en toutes choses à leurs maris.

Le plus souvent, la deuxième partie des Écritures, qui exhorte les hommes à aimer leur femme comme le Christ a aimé le monde, est ignorée. Ce verset est interprété comme prescrivant la subordination des femmes comme un commandement divin. Bien sûr, la domination des hommes sur

le leadership religieux leur fournit une plateforme pour contrôler l'interprétation des Écritures à leur avantage.

Code vestimentaire : Dans presque toutes les religions, un code vestimentaire est prescrit aux femmes afin de garantir leur pudeur. L'impression persistante est que les femmes sont des tentatrices dont les hommes doivent être protégés, une façon de penser qui ne les rend pas responsables de leurs désirs charnels.

Fonctions biologiques : De nombreuses religions considèrent également les menstruations comme impures, une croyance utilisée pour marginaliser les femmes des temples de Dieu et pour justifier leur exclusion du leadership religieux.

d) Lieu de travail

Le lieu de travail illustre les déséquilibres entre les sexes et les pratiques qui les perpétuent, comme dans les exemples suivants.

Soutiens de famille versus femmes au foyer : En raison de la mentalité patriarcale répandue dans la société, le monde du travail est perçu comme appartenant aux hommes, tandis que les femmes sont assignées à la sphère domestique. Cela conduit à traiter les femmes comme des intruses. Inversement, on attend des femmes qu'elles étendent leurs responsabilités familiales au travail. Le fait que les hommes soient perçus comme soutiens de famille peut également expliquer les différences d'échelles salariales et une plus grande propension à accorder des augmentations et des promotions aux hommes qu'aux femmes.

Perspectives de carrière : De nombreuses femmes doivent sacrifier leur carrière pour des raisons familiales. C'est particulièrement le cas lorsque le travail exige de nombreux déplacements ou des responsabilités qui limitent leur capacité à s'acquitter des tâches domestiques.

Stéréotypes : cela se rapporte à la perception de certains emplois comme étant féminins ou favorables à la famille. Ces tâches incluent le ménage, la préparation du thé, l'accueil, le secrétariat et les ressources humaines. Les hommes, en revanche, dominent les postes techniques et

d'encadrement, un facteur déterminant pour les perspectives de carrière et les niveaux de rémunération. Heureusement, ce type de stéréotypes s'estompe peu à peu.

Discrimination : Certains secteurs pratiquent officiellement une discrimination à l'égard des femmes en raison de leur rôle biologique ou social. C'est le cas, par exemple, des forces armées, du secteur du bâtiment, etc. La situation évolue lentement.

Clientèle : Les relations interpersonnelles entre femmes et hommes sur le lieu de travail révèlent également des attitudes et des comportements condescendants chez les hommes. Cela peut se traduire par des appels à leurs collègues féminines tels que « Ma chère », « Ma chérie », « Mon bébé », etc., ce qui obscurcit leur identité professionnelle. On peut également observer cette attitude en se portant volontaires pour « aider » les femmes dans certaines tâches jugées trop difficiles, même sans qu'elles aient demandé de l'aide.

Harcèlement sexuel : Ce phénomène touche davantage les femmes que les hommes. Les attentes et les demandes de faveurs sexuelles de la part des collègues masculins sont doubles : soit comme moyen de corruption pour obtenir un recrutement, une promotion ou l'obtention de certains avantages, soit comme moyen d'éviter un licenciement.

D'une manière ou d'une autre, cette pratique crée un cercle vicieux d'intimidation et d'exploitation.

Folklore : Ce terme est également utilisé pour perpétuer les stéréotypes de genre et l'insubordination des femmes.

Exemples :

i) Un conte populaire masai raconte qu'autrefois, hommes et femmes possédaient du bétail. Un jour, un taureau fut abattu dans le village. Toutes les femmes se précipitèrent pour la viande et oublièrent d'empêcher leur bétail de s'égarer. Leur bétail s'égara, disparut dans la nature et devint les animaux sauvages que nous connaissons aujourd'hui. La morale de l'histoire est que les femmes sont si mesquines et si obsédées par la nourriture qu'on ne peut leur confier la gestion des biens.

ii) Parmi les Agikuyu, on raconte l'histoire de Wangu wa Makeri, la cheffe dont on disait qu'elle était si dictatoriale que les hommes décidèrent de la piéger en la faisant danser nue lors de la danse « kibaata ». Ce comportement était une abomination, qui l'a automatiquement exclue de la direction. Cette histoire est utilisée pour justifier pourquoi les femmes ne devraient pas être dirigeantes.

d) Médias et information

Les médias jouent un rôle important dans la manière dont les femmes et les hommes sont perçus dans la société. Ils peuvent soit renforcer les stéréotypes de genre, soit contribuer à faire évoluer les mentalités vers davantage d'égalité.

Publicités : Dans de nombreuses publicités, les femmes sont souvent présentées comme belles, chargées des tâches domestiques ou dépendantes des hommes. Les hommes, quant à eux, sont généralement représentés comme forts, puissants, décideurs ou dominants. Ces représentations influencent la façon dont la société perçoit les rôles féminins et masculins.

Films et récits : Dans beaucoup de films et d'histoires, les hommes occupent le rôle du héros ou du sauveur, tandis que les femmes apparaissent comme des personnes à protéger ou attendant de l'aide. Ce type de représentation peut renforcer des perceptions inégalitaires entre les sexes.

Chansons et plaisanteries : Certaines chansons et plaisanteries véhiculent des messages qui dévalorisent les femmes, se moquent des hommes qui expriment leurs émotions ou encouragent des comportements de domination et de violence. Ces contenus peuvent banaliser les inégalités et les violences basées sur le genre.

Réseaux sociaux : Les réseaux sociaux peuvent être utilisés pour diffuser des discours discriminatoires et des formes de violence, mais ils peuvent aussi servir d'outils de sensibilisation, d'éducation et de diffusion de messages positifs. Leur impact dépend de la manière dont ils sont utilisés.

Message clé : Les médias et les réseaux sociaux devraient être utilisés pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, sensibiliser la

population et lutter contre les stéréotypes ainsi que les violences basées sur le genre.

f) Lois et institutions

Les lois et les institutions ont pour rôle de garantir l'égalité des droits, la protection des droits humains et la sécurité de toutes les personnes. Toutefois, des écarts subsistent souvent entre les textes juridiques et la réalité vécue au quotidien.

Égalité devant la loi : Dans de nombreux pays, des lois existent déjà pour protéger les droits des femmes, lutter contre les violences et promouvoir l'égalité entre les sexes. Cependant, ces lois sont parfois peu connues par la population, insuffisamment appliquées ou limitées par certaines pratiques socioculturelles.

Accès à la justice : Les femmes peuvent rencontrer des difficultés pour accéder à la justice, dénoncer des violences ou faire valoir leurs droits. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation, notamment la peur, la pression sociale, le manque de moyens financiers ou la méconnaissance des lois.

Participation à la gouvernance : Les femmes restent encore souvent sous-représentées dans les postes de décision ainsi que dans les structures administratives et politiques. Cette faible représentation peut limiter leur participation dans la gestion durable des ressources naturelles et dans les processus de développement.

Message clé : Il est important de renforcer l'application des lois, de sensibiliser les citoyens à leurs droits et de garantir une participation équitable des femmes et des hommes dans la gouvernance et la prise de décision.

SESSION 3 – Masculinités et féminités : comprendre pour transformer

Objectifs pédagogiques

- Identifier la diversité des masculinités et féminités
- Introduire les concepts positifs
- Identifier les normes sociales locales qui influencent la gouvernance des ressources naturelles.

Résultats attendus :

- Les normes sociales sont identifiées
- Les impacts sur comportements et gouvernance sont compris
- Les notions de masculinité/féminité positives sont intégrées.

Contenus clés :

- Normes sociales
- Masculinités positives comme levier ATG
- Féminités socialisées
- Concepts positifs.

Méthodes pédagogiques :

- Travaux en groupes séparés
- Exercices (7 à 9)
- Discussions participatives.

Déroulement :

1. Identification des normes

Exercice :

- Exercice 7 : Boîte de genre
 - Hommes idéales et femmes idéales : Groupes femmes / hommes
 - Lister comportements attendus et interdits
- Exercice 8 : Agir comme un homme / une femme
- Exercice 9 : Sortir de la boîte genre.

Travail en sous-groupes séparés femmes / hommes

- « Un homme respecté dans la communauté est celui qui... »
 - « Une femme respectée dans la communauté est celle qui... ».
2. Analyse des effets

Questions types

- Que se passe-t-il quand on sort de la boîte ?
 - Qui gagne, qui perd ?
 - Est-il facile pour une femme de contester une décision ?
 - Qu'arrive-t-il à un homme qui partage le pouvoir ?
3. Discussion transformation

Questions de discussion :

- Ces attentes aident-elles ou freinent-elles la gouvernance ?

Supports / Matériels :

- Document 4. Masculinité et féminité
- Document 5. Code masculin
- Document 6. Un homme modèle
- Document 7a. Masculinité et féminité positive
- Document 7b. Agir comme un homme Agir comme une femme
- Document 8. Pourquoi est-il nécessaire de redéfinir la masculinité ?

Durée indicative :

2h30

Message clé

Les normes sociales influencent les comportements et la gouvernance : qui parle, qui décide et qui se tait

Masculinité et féminité positives ne s'opposent pas, elles se **complètent**. Ces normes sociales peuvent être transformées vers plus d'équité.



Exercice 7 — La boîte de genre

Objectif

- Identifier comment les normes de genre façonnent les comportements et décisions
- Analyser les pressions sociales sur H/F.

Format

Groupes séparés puis plénière.

Contenus / Concepts

- Masculinité dominante
- Féminité socialisée
- Pressions sociales
- Impacts sur violence, santé, développement.

Durée

45 min

Consignes

Étape 1 : Construction des boîtes

1. Former des groupes séparés femmes / hommes.
2. Travail sur :
 - o « Ce qu'on attend d'un homme »
 - o « Ce qu'on attend d'une femme »
3. Identifier comportements et pratiques nuisibles.

Étape 2 : Analyse des effets

- Qui souffre ?
- Qui gagne ?
- Quelles émotions sont interdites ?
- Quelles conséquences sociales ?

Étape 3 : Homme idéal / Femme idéale

1. Chaque groupe décrit :
 - o Groupe A : « vrai homme doit... » - un « homme idéal »
 - o Groupe B : « bonne femme doit... » - une « femme idéale »
2. Identifier les comportements positifs recommandés.

Étape 4 : Peut-on sortir de la boîte ?

- Serait-il limitant pour un homme/femme de se comporter de cette façon ? Pourquoi ?
- Quelles émotions sont interdites ?
- Impacts sur VBG, santé reproductive, développement ?
- Peut-on sortir de la boîte ? Que se passe-t-il si on sort de la boîte ?
- Peuvent-ils défier ces comportements ?
- Quelles seraient les conséquences de sortir de la boîte ?

Résultat attendu

Identifier ce qu'il faut déconstruire et reconstruire.

Exercice 8 — Agir comme un homme / une femme

Objectif

Questionner les organisations sociales.

- Montrer que les normes de genre influencent les comportements attendus des femmes et des hommes
- Expliquer que la conception des masculinités et des féminités évolue
- Amener les participant·e·s à questionner les normes de genre néfastes et à promouvoir la masculinité et la féminité positive.

Objectifs spécifiques

À l'issue de l'activité, les participant·e·s seront capables de :

- identifier les messages sociaux adressés aux hommes et aux femmes
- comprendre comment les normes de genre influencent les comportements
- repérer les normes de genre néfastes
- analyser les conséquences du non-respect de ces normes
- proposer des comportements alternatifs favorables à l'égalité.

Format

Plénière guidée

Durée

40 min

Déroulement

Étape 0. Introduction

Le/la facilitateur·rice introduit l'activité en expliquant que :

- dans toutes les sociétés, les hommes et les femmes reçoivent des messages sur la manière dont ils doivent se comporter
- ces messages sont appelés normes de genre
- certaines normes peuvent être limitantes ou néfastes.

Étape 1. Discussion avec les hommes

1. Demander aux participant·e·s (hommes) si on leur a déjà dit :
« **Agis comme un homme** » (ou expression équivalente).
2. Leur demander de partager :
 - Dans quelle situation cela a-t-il été dit ?
 - Pourquoi, selon eux, ces propos ont-ils été tenus ?
 - Qu'ont-ils ressenti ?

Étape 2. Discussion sur les injonctions faites aux femmes

3. Demander à l'ensemble du groupe s'ils ont déjà entendu dire à une femme ou à une fille :
« **Agis comme une femme / comme une fille** »
4. Explorer :
 - Dans quel contexte ?
 - Pourquoi ces propos sont-ils tenus ?
 - Quels effets cela produit-il ?

Étape 3. Analyse collective des normes de genre

5. Expliquer que :
 - la société établit des règles différentes pour les hommes et pour les femmes
 - ces règles sont appelées **normes de genre**
 - elles définissent ce que les femmes et les hommes sont censés penser, ressentir ou faire
 - elles peuvent **limiter le potentiel** de chacun·e.

Étape 4. Construction des tableaux

6. Sur une grande feuille, écrire :
« **Agir comme un homme** »
7. Demander aux participant·e·s de citer les messages que la société adresse aux hommes sur la manière de se comporter. Noter toutes les réponses.
8. Une fois la liste complétée, poser les questions :
 - Quels messages peuvent être néfastes ? Pourquoi ?
 - Que se passe-t-il pour les hommes qui ne respectent pas ces règles ?
 - Comment sont-ils perçus ou traités ?
9. Sur une seconde feuille, écrire :
« **Agir comme une femme** »
10. Répéter le même exercice pour les femmes :
 - Quels messages leur sont adressés ?
 - Lesquels sont néfastes ?
 - Quelles sont les conséquences pour celles qui ne s'y conforment pas ?

Questions de synthèse

- Qu'avez-vous appris ?
- Ces normes sont-elles naturelles ou construites ?
- Peuvent-elles changer ?
- Quel lien avec la masculinité positive ?
- Quelles implications pour la gouvernance des ressources naturelles ?

Message clé

- Les femmes et les hommes reçoivent dès l'enfance des messages sur la manière dont ils doivent se comporter.
- Ces **normes de genre** peuvent être utiles mais aussi limitantes ou nuisibles.
- Elles enferment les individus dans des rôles rigides.
- La **masculinité positive** et les **nouvelles féminités** encouragent des comportements fondés sur :

- le respect
- la coresponsabilité
- l'égalité
- le bien-être de tous et toutes.

Exercice 9 — Stratégies pour sortir de la boîte de genre

Objectif

Identifier des stratégies de transformation vers des normes de genre positives.

Format

Groupes

Durée

40 min

Contenus

- Causes d'enfermement dans les normes
- Conséquences sociales
- Masculinité et féminité positives

Consignes / Déroulement

1. Comparer les deux boîtes.
2. Discuter :
 - causes de l'enfermement
 - conséquences
 - possibilités de sortie
 - stratégies de changement.
3. Ajuster les profils « homme idéal » et « femme idéale ».
4. Discussion finale :
 - À quoi ressemble une personne sortie de la boîte ?

Résultat attendu

Identification ce qu'il faut déconstruire et reconstruire vers une masculinité et féminité positives.

Identification de stratégies concrètes de transformation

Document 4 : Masculinité et féminité

Les idéologies de la masculinité et de la féminité désignent un ensemble de normes socioculturelles auxquelles les hommes et les femmes sont censés se conformer. Bien qu'il existe des similitudes générales entre les définitions d'être un homme et une femme selon les cultures, des différences existent également selon le contexte. Différentes masculinités et féminités peuvent coexister dans un contexte donné, mais une dominante peut présenter des traits positifs ou négatifs. Certains traits masculins négatifs peuvent eux-mêmes être source de violence, et le fait de ne pas se conformer aux traits positifs attendus par la société peut également conduire à la violence.

Les caractéristiques masculines attendues des hommes mènent facilement à la violence, notamment en raison de l'accent excessif mis sur la force, le courage, la compétition et l'agressivité masculines. Le message transmis aux garçons en grandissant est que la bagarre fait partie intégrante de la masculinité et qu'on les dissuade de montrer le moindre signe de faiblesse. Ainsi, lorsqu'ils se trouvent en situation de faiblesse, ils recourent à la violence pour affronter leur sentiment d'impuissance.

Lorsque les hommes sont incapables d'assumer les rôles qui leur sont assignés par la société, ils perdent leur sens de la virilité et recourent à la violence pour tenter de regagner un sentiment de pouvoir. En tant que chefs de famille, protecteurs et pourvoyeurs de revenus, ils intériorisent la violence pour protéger leur territoire, ce qui conduit à la masculinisation de la violence. Dans leurs relations avec les femmes, les hommes apprennent qu'ils occupent une position supérieure et que les femmes doivent donc être sous leur contrôle. Ils utilisent alors tous les moyens possibles, y compris la violence, pour affirmer ce contrôle et maintenir les femmes à leur place. Malheureusement, les acteurs et les institutions de socialisation semblent Perpétuer cette « norme ».

En général, on suppose que les garçons/filles apprennent à être des hommes/femmes auprès d'hommes plus âgés.

Les femmes (en particulier les pères, les mères, les oncles, les tantes, etc.) sont également fortement impliquées dans ce processus. Cependant, les recherches montrent que d'autres hommes et femmes (principalement les membres de la famille, les pairs, les amis, les partenaires sexuels et les collègues) sont également profondément impliqués dans ce processus. En raison de l'intériorisation des stéréotypes de genre, les femmes jouent un rôle important dans le renforcement des normes de genre, et leurs attentes envers les hommes contribuent à la masculinisation de la violence. L'inverse est également vrai, les hommes renforçant les féminités passives et soumises.

La masculinité suggère qu'il existe de nombreuses définitions socialement construites de ce qu'est un homme et que celles-ci peuvent changer au fil du temps et d'un endroit à un autre.

Le terme fait référence aux notions et aux idéaux perçus sur la manière dont les hommes devraient ou sont censés se comporter dans un contexte donné.

Source : Commission des femmes pour les femmes et les enfants réfugiés, 2005

Tout comme les masculinités, il existe des féminités dominantes, positives ou négatives. Bien que les traits féminins diffèrent d'un endroit à l'autre et d'une époque à l'autre, il existe des formes de féminité largement acceptées socialement, qui peuvent également engendrer ou perpétuer la violence de diverses manières.

Premièrement, si une femme est perçue comme empiétant sur le territoire masculin, cela devient source de violence.

Deuxièmement, la position socialement inculquée aux femmes les rend dépendantes des hommes, ce qui limite leur capacité à revendiquer et à faire valoir leurs droits, y compris à quitter une relation abusive. Les femmes deviennent également préoccupées par le besoin de plaire aux hommes et, ce faisant, perdent leur identité et parfois même leurs valeurs. En raison de l'évolution économique, les rôles de genre évoluent. Dans certains cas, on observe une inversion des rôles, les femmes devenant de plus en plus souvent les soutiens de famille. Cela engendre de fortes tensions dans les relations, notamment lorsque les hommes ne parviennent pas à l'accepter, ce qui conduit à la violence

Résumé des enjeux clés

Pluralité et diversité. et Il n'existe pas une seule version de la masculinité ou de la féminité.

Ce que signifie être (considéré) comme un homme ou une femme diffère selon les cultures, les classes, les régions, etc. Outre les points communs, il existe des différences considérables entre les hommes et les femmes et entre les formes de virilité et de féminité.

Masculinités hégémoniques/ féminités différentes positions sociales (groupes d) hommes et femmes et Il existe une hiérarchie sociale entre masculinité et féminité. Souvent, une forme de masculinité ou de féminité, dite hégémonique (socialement dominante), est jugée la plus désirable, tandis que d'autres formes sont jugées inférieures. Les normes sociales (y compris les normes de genre) impliquent des exclusions et des hiérarchies entre et au sein de différents groupes d'hommes et de femmes.

Apprentissage social (re)production et Les masculinités (et les féminités) sont le produit d'influences sociales complexes. Elles existent tant au niveau individuel que collectif et jouent un rôle idéologique et discursif. Les organisations et les institutions (famille, religion, médias) jouent un rôle diffus et souvent inaperçu dans la (re)production des identités de genre.

Coûts et vulnérabilités spécifiques pour les hommes et les gens autour d'eux. et Les masculinités négatives nuisent non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes. Les définitions sociales restrictives de la virilité et le sentiment d'incapacité à répondre aux attentes sociétales peuvent compromettre la santé des hommes et entraîner des comportements antisociaux potentiellement néfastes.

Le pouvoir et la « politique de la masculinité ». et Les hiérarchies de genre impliquent des relations de pouvoir, qui peuvent se manifester par l'insubordination des femmes, l'appartenance ethnique négative, les privilèges et d'autres formes de

discrimination. Ces « politiques de la masculinité » sont déployées par les hommes pour revendiquer leur pouvoir sur les femmes, mais aussi sur les autres hommes.

Changement dynamique de genre normes.

En tant que constructions sociales, les identités et les hiérarchies de genre peuvent évoluer au fil du temps. Cela peut se produire en raison de restructurations économiques, de guerres, de renouvellements générationnels et de processus socioculturels plus larges en cours dans la société.

Intersection avec d'autres marqueurs de différenciation sociale.

Les identités de genre et la position sociale des hommes et des femmes sont structurées par la classe, le statut social, la race, l'origine ethnique, la sexualité, l'âge, etc. Cela signifie qu'il peut exister des différences considérables entre les hommes, car ils ne bénéficient pas de manière égale des privilèges masculins (par exemple, les jeunes hommes dans les sociétés patriarcales). De même, les femmes ne souffrent pas de l'insubordination de la même manière (par exemple, les femmes occupant des postes de pouvoir).

Adopté avec modification de : Peace, Security and Development Network (2010). Hommes, masculinités et lien entre sécurité et développement : un aperçu synthétique



Document 5 : Code masculin

Voici quelques préjugés et attentes fondamentaux de la société concernant l'éducation des garçons. Ces codes constituent souvent de faux critères de virilité. Le code masculin est généralement une série de principes non écrits que les garçons et les jeunes hommes apprennent directement ou indirectement d'hommes plus âgés.

- Les garçons et les hommes ne montrent pas d'émotions, à l'exception de la colère.
- Les vrais hommes ne pleurent jamais, même lorsqu'ils ont mal.
- Soyez indépendant ; soyez toujours autonome.
- Se battre, intimider et taquiner les autres enfants fait partie du fait d'être un garçon ; « les garçons seront garçons ».
- Séparez-vous de votre mère et évitez tout ce qui est féminin.
- Être impliqué dans un comportement imprudent, risqué et irresponsable fait partie du fait d'être un garçon en pleine croissance.
- Ne dénoncez jamais personne.
- Avoir des relations sexuelles à un jeune âge est un rite de virilité ; traitez les filles comme des conquêtes.
- Ne montrez jamais votre peur de la violence.
- Les garçons qui ont des relations sexuelles avec plusieurs partenaires sont considérés comme des joueurs ; si la fille est tombée enceinte, c'est son problème.

(Source : Adapté de Miller, David. Osez être roi – Et si le prince vivait ?

Document 6 - Un homme modèle

- L'affirmation et l'optimisme à l'égard des hommes ; la croyance que les hommes peuvent changer ; elle soutient les efforts de chaque homme pour un changement positif.
- À propos de la construction de relations étroites et d'alliances de soutien entre les hommes ; elle reconnaît les nombreux actes de compassion et de gentillesse des hommes
- La résistance de ce sentiment de désespoir envers les hommes et de les rayer du rôle qu'ils jouent ; c'est sur le rejet de l'idée selon laquelle les hommes sont en quelque sorte intrinsèquement mauvais, oppressifs ou sexistes.
- La prise de conscience que les hommes ne sont pas responsables, individuellement, des structures et valeurs sociales telles que la construction sociale de la masculinité ou « l'histoire de l'oppression des femmes » et ne peuvent en être tenus responsables.
- À propos d'un homme qui est un protecteur de sa famille et de ceux dont il est responsable. Un homme qui ne s'expose pas inutilement au danger, par exemple, un homme qui ne s'engage pas dans des relations qui feraient perdre confiance à sa famille. Un homme qui évitera de conduire de manière imprudente pour prévenir les accidents, évitant ainsi de s'exposer lui-même et les autres à des risques inutiles.
- Un homme qui accédera à l'information pour se protéger de toute forme de préjudice, y compris la mort, et ainsi être là pour protéger son peuple. Un homme qui ne combat pas les femmes mais utilise la diplomatie pour résoudre les problèmes et malentendus
- Un homme qui admet son ignorance pour en savoir plus. Après tout, personne ne sait tout
- Un homme qui tend la main et accède à l'aide quand il en a besoin, afin qu'il puisse continuer pour se protéger et protéger les personnes dont il a la charge
- Un homme qui sait qu'il a besoin d'amour et qui peut lui rendre la pareille. Un homme qui crée un environnement aimant où la peur n'a pas sa place. Ainsi, lorsque ses proches rencontrent des difficultés, ils n'hésitent pas à lui demander de l'aide. Un homme capable et déterminé de subvenir aux besoins de sa famille. Un homme qui comprend la

responsabilité de la paternité ainsi que les sentiments qu'elle éprouve pour son partenaire.

- Un homme qui évite de devenir père jusqu'à ce qu'il puisse assumer la responsabilité d'un enfant. Un homme qui ne se sentira pas menacé par l'autonomisation des femmes (par exemple, le fait que sa femme gagne plus), mais qui sera heureux lorsque sa femme pourra contribuer au revenu familial.
- Un homme qui offre des conditions de dialogue équitables en faisant preuve de respect et d'ouverture envers ceux avec qui il traite.
- Un homme qui respecte et reconnaît le rôle des femmes dans la négociation de rapports sexuels protégés.
- Un homme qui ne prive pas ses filles et sa femme de l'héritage des biens², y compris l'accès à l'éducation.
- Un homme assez fort pour rédiger un testament afin de protéger sa famille.



² La constitution à Madagascar garantit les droits fondamentaux de chaque individu dont à la propriété individuelle. Cette mention ne fait aucune distinction entre la femme et l'homme. Egalement, le droit positif malgache sur la succession entend reconnaître les enfants comme la première classe des successibles sans distinction de sexe fille ou garçon. Par définition, les enfants sont ceux qui sont nés du défunt, enfants de sang dont la filiation est légalement établie ou reconnus par voies légales et à la condition que la loi ne les ait pas privés du droit de succéder.

La masculinité positive est :

- L'affirmation et l'optimisme à l'égard des hommes ; la croyance que les hommes peuvent changer ; elle soutient les efforts de chaque homme pour un changement positif. À propos de la construction de relations étroites et d'alliances de soutien entre les hommes ; elle reconnaît les nombreux actes de compassion et de gentillesse des hommes.
- La résistance de ce sentiment de désespoir envers les hommes et de les rayer du rôle qu'ils jouent ; c'est sur le rejet de l'idée selon laquelle les hommes sont en quelque sorte intrinsèquement mauvais, oppressifs ou sexistes.
- La prise de conscience que les hommes ne sont pas responsables, individuellement, des structures et valeurs sociales telles que la construction sociale de la masculinité ou « l'histoire de l'oppression des femmes » et ne peuvent en être tenus responsables.
- À propos d'un homme qui est un protecteur de sa famille et de ceux dont il est responsable.
- Un homme qui ne s'expose pas inutilement au danger, par exemple, un homme qui ne s'engage pas dans des relations qui feraient perdre confiance à sa famille.
- Un homme qui évitera de conduire de manière imprudente pour prévenir les accidents, évitant ainsi de s'exposer lui-même et les autres à des risques inutiles.
- Un homme qui accédera à l'information pour se protéger de toute forme de préjudice, y compris la mort, et ainsi être là pour protéger son peuple.
- Un homme qui ne combat pas les femmes mais utilise la diplomatie pour résoudre les problèmes et malentendus.
- Un homme qui admet son ignorance pour en savoir plus. Après tout, personne ne sait tout.
- Un homme qui tend la main et accède à l'aide quand il en a besoin, afin qu'il puisse continuer pour se protéger et protéger les personnes dont il a la charge.
- Un homme qui sait qu'il a besoin d'amour et qui peut lui rendre la

pareille.

- Un homme qui crée un environnement aimant où la peur n'a pas sa place. Ainsi, lorsque ses proches rencontrent des difficultés, ils n'hésitent pas à lui demander de l'aide.
- Un homme capable et déterminé de subvenir aux besoins de sa famille.
- Un homme qui comprend la responsabilité de la paternité ainsi que les sentiments qu'elle éprouve pour son partenaire.
- Un homme qui évite de devenir père jusqu'à ce qu'il puisse assumer la responsabilité d'un enfant.
- Un homme qui ne se sentira pas menacé par l'autonomisation des femmes (par exemple, le fait que sa femme gagne plus), mais qui sera heureux lorsque sa femme pourra contribuer au revenu familial.
- Un homme qui offre des conditions de dialogue équitables en faisant preuve de respect et d'ouverture envers ceux avec qui il traite.
- Un homme qui respecte et reconnaît le rôle des femmes dans la négociation de rapports sexuels protégés.
- Un homme qui ne prive pas ses filles et sa femme de l'héritage des biens, y compris l'accès à l'éducation.
- Un homme assez fort pour rédiger un testament afin de protéger sa famille.

Adapté de : www.nvamrec.org/essay3.

La féminité positive désigne une manière d'être femme (ou de vivre des traits associés au féminin) **libre, valorisante et non limitante**, qui :

- respecte les droits et la dignité des femmes et des filles ;
- élargit leurs choix et opportunités ;
- contribue à des relations égalitaires avec les hommes ;
- rejette les stéréotypes qui enferment ou subordonnent.

Elle ne consiste pas à opposer femmes et hommes, mais à **transformer les normes de genre vers plus d'équité et de bien-être pour tous**.

Pourquoi parler de féminité positive ? Dans beaucoup de contextes, la socialisation traditionnelle du féminin peut :

- limiter la prise de parole des femmes
- valoriser la soumission ou le sacrifice excessif

- restreindre la mobilité ou les ambitions
- surcharger les femmes de travail domestique.

La féminité positive vise à préserver les valeurs positives associées au féminin tout en éliminant les normes qui maintiennent les inégalités.

Caractéristiques de la féminité positive

Une féminité positive se manifeste notamment par :

- **Autonomie et pouvoir d'agir**
 - capacité à prendre des décisions sur sa vie
 - accès et contrôle des ressources
 - liberté de choix (éducation, travail, mariage)
- **Estime de soi et confiance**
 - prise de parole en public
 - affirmation respectueuse de ses opinions
 - reconnaissance de sa valeur
- **Relations égalitaires**
 - communication ouverte dans le couple
 - partage des responsabilités domestiques
 - refus de la violence et des rapports de domination
- **Leadership et participation**
 - participation aux instances de décision
 - engagement communautaire
 - rôle de modèle pour les jeunes filles
- **Solidarité entre femmes et avec les hommes alliés**
 - soutien entre pairs
 - collaboration avec des hommes engagés pour l'égalité
 - promotion de normes sociales positives.

Ce que la féminité positive N'EST PAS

La féminité positive :

- n'est pas la domination des femmes sur les hommes ;
- n'est pas le rejet de la culture locale ;
- n'est pas l'abandon des rôles familiaux choisis ;
- n'est pas identique pour toutes les femmes.

Lien avec la masculinité positive

La féminité positive fonctionne **en complémentarité** avec la masculinité positive.

Féminité positive	Masculinité positive
Autonomisation des femmes	Responsabilité et équité des hommes
Affirmation de soi	Remise en question des privilèges
Participation aux décisions	Partage du pouvoir
Refus de la violence	Promotion du respect

Document 7b - Agir comme un homme – Agir comme une femme

Rappel de l'objectif

- Montrer que les normes de genre influencent les comportements attendus des femmes et des hommes
- Expliquer que la conception des masculinités et des féminités évolue
- Amener les participant·e·s à questionner les normes de genre néfastes et à promouvoir la masculinité et la féminité positive.

Objectifs spécifiques

À l'issue de l'activité, les participant·e·s seront capables de :

- identifier les messages sociaux adressés aux hommes et aux femmes
- comprendre comment les normes de genre influencent les comportements
- repérer les normes de genre néfastes
- analyser les conséquences du non-respect de ces normes
- proposer des comportements alternatifs favorables à l'égalité.

Déroulement

Étape 0. Introduction

Le/la facilitateur·rice introduit l'activité en expliquant que :

- dans toutes les sociétés, les hommes et les femmes reçoivent des messages sur la manière dont ils doivent se comporter
- ces messages sont appelés normes de genre
- certaines normes peuvent être limitantes ou néfastes.

Étape 1. Discussion avec les hommes

1. Demander aux participant·e·s (hommes) si on leur a déjà dit :
« **Agis comme un homme** » (ou expression équivalente).
2. Leur demander de partager :
 - Dans quelle situation cela a-t-il été dit ?
 - Pourquoi, selon eux, ces propos ont-ils été tenus ?
 - Qu'ont-ils ressenti ?

Étape 2. Discussion sur les injonctions faites aux femmes

3. Demander à l'ensemble du groupe s'ils ont déjà entendu dire à une femme ou à une fille :
« **Agis comme une femme / comme une fille** »
4. Explorer :
 - Dans quel contexte ?
 - Pourquoi ces propos sont-ils tenus ?
 - Quels effets cela produit-il ?

Étape 3. Analyse collective des normes de genre

5. Expliquer que :
 - la société établit des règles différentes pour les hommes et pour les femmes ;
 - ces règles sont appelées **normes de genre** ;
 - elles définissent ce que les femmes et les hommes sont censés penser, ressentir ou faire ;
 - elles peuvent **limiter le potentiel** de chacun·e.

Étape 4. Construction des tableaux

6. Sur une grande feuille, écrire : « **Agir comme un homme** »
7. Demander aux participant·e·s de citer les messages que la société adresse aux hommes sur la manière de se comporter. Noter toutes les réponses.
8. Une fois la liste complétée, poser les questions :
 - Quels messages peuvent être néfastes ? Pourquoi ?
 - Que se passe-t-il pour les hommes qui ne respectent pas ces règles ?

- Comment sont-ils perçus ou traités ?
9. Sur une seconde feuille, écrire : « **Agir comme une femme** »
10. Répéter le même exercice pour les femmes :
- Quels messages leur sont adressés ?
 - Lesquels sont néfastes ?
 - Quelles sont les conséquences pour celles qui ne s'y conforment pas ?

Exemples de messages fréquents

Agir comme un homme	Agir comme une femme
<ul style="list-style-type: none"> - Sois fort - Ne pleure pas - Sois le soutien de famille - Prends des risques - Ne demande pas d'aide - Résous les conflits par la force - Reste maître de la situation - Ignore la douleur - Sois courageux - Bois et fume - Prends les décisions 	<ul style="list-style-type: none"> - Sois douce et calme - Sois une femme au foyer - Sois belle - Sois discrète - Ne te plains pas - Laisse-toi guider par les hommes - Sois intelligente, mais pas trop - Pleure, exprime tes émotions - Sois sage - Respecte les décisions

Transition vers les normes positives OU transformation des normes

Présenter ensuite des comportements alternatifs (hommes transformés / femmes transformées), par exemple :

Hommes transformés (masculinité positive)	Femmes transformées (autonomisation)
<ul style="list-style-type: none"> - Être aimant - Être attentif aux autres - Communiquer de manière constructive - Exprimer ses émotions sainement - Respecter les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Être confiante - S'exprimer librement - Participer aux décisions - Développer ses capacités - Revendiquer ses droits - Collaborer avec les hommes pour l'égalité

- Partager les décisions
- Soutenir l'égalité de genre
- Rester fidèle à son/sa partenaire
- Utiliser la protection sexuelle de manière responsable
- Refuser la violence
- Prendre des initiatives
- Négocier de manière constructive

Questions de synthèse

- Qu'avez-vous appris ?
- Ces normes sont-elles naturelles ou construites ?
- Peuvent-elles changer ?
- Quel lien avec la masculinité positive ?
- Quelles implications pour la gouvernance des ressources naturelles ?

Message clé

- Les femmes et les hommes reçoivent dès l'enfance des messages sur la manière dont ils doivent se comporter.
- Ces **normes de genre** peuvent être utiles mais aussi limitantes ou nuisibles.
- Elles enferment les individus dans des rôles rigides.
- La **masculinité positive** et les **nouvelles féminités** encouragent des comportements fondés sur :
 - o le respect
 - o la coresponsabilité
 - o l'égalité
 - o le bien-être de tous et toutes.

Document 8 : Pourquoi est-il nécessaire de redéfinir la masculinité ?

Parce que les hommes font du mal aux autres. La violence dans nos relations, dans nos familles, à l'école et dans nos communautés demeure l'un des plus grands problèmes sociaux de notre époque. Une grande partie de cette violence est perpétrée par des garçons et des hommes, contre des femmes et des filles, ainsi que contre d'autres garçons et hommes.

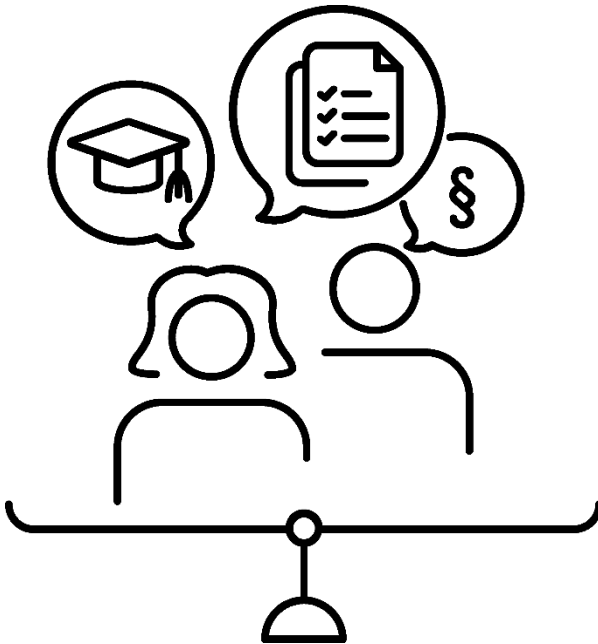
Parce que les hommes se font du mal. Beaucoup souffrent. Cette douleur peut être physique, mentale ou émotionnelle, généralement les trois à la fois. Certains la reconnaissent, d'autres non. Souvent, les hommes essaient de ne pas prêter attention à leur douleur. On leur a appris à « prendre sur soi », à « se retenir », à « la laisser passer ». Ils croient qu'admettre sa douleur est un aveu de faiblesse, la preuve qu'ils ne sont pas de « vrais hommes », qu'ils laissent tomber les autres. Un tel aveu mène généralement à la violence et à l'humiliation. Nombre d'entre eux finissent alors par s'isoler et par avoir peur de leur souffrance. Ils recourent à l'alcool, à la drogue et à des comportements violents pour tenter de faire face à cette douleur cachée.

Parce que les hommes sont divisés les uns contre les autres. Dès leur plus jeune âge, ils apprennent à rivaliser. On leur apprend à se considérer comme des soldats potentiels combattant d'autres hommes jusqu'à la mort au combat. Les autres hommes sont perçus comme des ennemis, des personnes dangereuses, contre lesquelles il faut se défendre, moi et ma famille, en compétition pour des ressources limitées. Ils utilisent les différences de race/ethnicité, de nationalité et de classe comme terrain de bataille pour exprimer leur peur.

Parce que la masculinité est en pleine transition. Notre perception des qualités requises pour réussir en tant qu'homme connaît de profonds changements. Les hommes sont appelés à développer de nouvelles relations avec leurs émotions, leur partenaire/épouse, leurs enfants et leur travail. Cela peut facilement les laisser confus, désorientés et dépassés.

Parce que les hommes veulent aider. Nombre d'entre eux se soucient de la violence, de l'oppression, des inégalités, de la libération et de la guérison. Même s'ils souhaitent prendre position, s'exprimer et faire bouger les choses, ils se sentent souvent incertains, effrayés, isolés, réduits au silence et impuissants.

Adapté de : Projet de non-violence des hommes : Ensemble pour la justice. Guide pour mobiliser les hommes et les garçons afin de mettre fin à la violence envers les femmes et les filles : Un projet du Conseil texan sur la violence familiale.



SESSION 4 – Genre et rapports de pouvoir

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les rapports de pouvoir
- Identifier les formes de pouvoir
- Analyser leurs impacts.

Résultats attendus

- Les types de pouvoir sont maîtrisés
- Les inégalités de pouvoir sont identifiées
- Les liens avec la gouvernance sont compris.

Contenus clés

- Pouvoir (sur, avec, dedans, pour)
- Relations sociales
- Inégalités structurelles
- Lien pouvoir et représentation (3R).

Méthodes pédagogiques

- Exercices (10 à 17)
- Discussions guidées
- Analyse **de cas**.

Déroulement

1. Introduction des concepts
2. Exercices pratiques
3. Analyse collective.

Exercice :

- Exercice 10 : Chose et personne
- Exercice 11 : Expressions du pouvoir
- Exercice 12 : Les formes du pouvoir
- Exercice 13 : Obstacles et stratégies pour atteindre les hommes
- Exercice 14 : Masculinité positive et non-violence
- Exercice 15 : Héritage de mon père et de ma mère
- Exercice 16 : Horloge des hommes et des femmes (tableau de travail journalier)
- Exercice 17 : Rôles hommes/femmes dans la communauté

Support :

- Document 9. Les différents types de pouvoir

- Document 10. Exercice sur Relations de pouvoir et autonomisation
- Document 11. Mobiliser les hommes pour une société sans violence
- Document 12. Principes et étapes de la non-violence
- Document 13. Héritage de mon père et héritage de ma mère
- Document 14. Tableau de travail journalier des H et des F

Durée indicative

2h30

Message clé

Le pouvoir peut être transformé pour inclure plutôt qu'exclure. Les rapports de pouvoir structurent l'accès aux ressources et la prise de décision.



Exercice 10 — Personnes et choses

Objectif

Faire ressentir et analyser les rapports de pouvoir et comprendre objectification

Format

Jeu de rôles et discussion

Contenus / concepts

- Pouvoir sur / avec / dedans / de
- Lien pouvoir – genre – violence
- Jeu « chose et personne »

Durée

25 min

Consignes / Déroulement

1. Former 3 groupes.
2. Attribuer les rôles : personne / chose.
3. Interaction puis inversion des rôles.
Débrief émotionnel approfondi : Demander à chaque participant·e:
 - ce qu'il/elle a ressenti **en tant que « chose »** ;
 - ce qu'il/elle a ressenti **en tant que « personne »**.
4. Analyse collective des situations de domination : Amener les participant·e·s à :
 - tirer les leçons de l'exercice
 - identifier les situations de domination ou d'impuissance
 - faire le lien avec les relations de pouvoir dans la vie réelle.

Message clé

Le pouvoir peut détruire ou libérer.

Consignes du Jeu de rôles : « Les personnes » et « les choses »

Objectif général

Permettre aux participant·e·s de :

- comprendre les dynamiques de pouvoir dans les relations sociales
- ressentir les effets de la domination et de la subordination
- faire le lien entre pouvoir, normes de genre et masculinité hégémonique
- promouvoir des attitudes relevant de la masculinité positive et de relations égalitaires.

Objectifs spécifiques

À l'issue de l'activité, les participant·e·s seront capables de :

- identifier différentes formes de relations de pouvoir
- analyser les effets du « pouvoir sur » sur les individus
- reconnaître les liens entre rapports de pouvoir et inégalités de genre
- proposer des comportements alternatifs fondés sur le respect et l'équité.

Durée indicative

20 minutes

- Mise en place : 5 min
- Jeu de rôles : 10 min
- Débriefing : 5–10 min

Déroulement détaillé

Étape 1. Constitution des groupes (2 min)

1. Diviser les participant·e·s en **trois groupes de taille équivalente**:
 - Groupe A : « les choses »
 - Groupe B : « les personnes »
 - Groupe C : « les observateurs »

Si l'effectif est insuffisant, réduire le nombre d'observateurs.

Étape 2. Présentation des rôles (2 min)

Lire clairement les consignes.

CHOSSES

- Vous ne pouvez pas penser, sentir ni prendre de décisions.
- Vous devez faire ce que les « personnes » vous disent de faire
- Si vous souhaitez bouger ou agir, vous devez demander la permission.

PERSONNES

- Vous pouvez penser, sentir et prendre des décisions.
- Vous pouvez dire aux « choses » ce qu'elles doivent faire dans l'espace de la salle.
- Vous devez rester respectueux·ses (pas de gestes humiliants ou dangereux).

OBSERVATEURS

Vous observez en silence tout ce qui se passe : comportements, émotions, réactions, dynamiques de pouvoir.

Règle de sécurité

Avant de commencer, préciser :

- pas de contact physique forcé
- pas d'humiliation verbale
- respect total des personnes
- possibilité d'arrêter à tout moment.

Étape 3. Première séquence de jeu (5 min)

1. Associer **une « personne » avec une « chose »**.
2. Dire aux « personnes » qu'elles peuvent agir librement dans le respect du cadre.
3. Laisser jouer pendant **5 minutes**.

Les observateurs prennent des notes mentales.

Étape 4. Inversion des rôles (5 min)

1. Demander aux groupes **d'échanger les rôles** :

- les « personnes » deviennent « choses »
 - les « choses » deviennent « personnes »
2. Reprendre l'exercice pendant **5 minutes**.

Étape 5. Retour en plénière

Faire asseoir tout le monde en cercle.

Guide de débriefing

Questions aux « choses »

- Comment les « personnes » vous ont-elles traité·e·s ?
- Qu'avez-vous ressenti ?
- Vous êtes-vous senti·e impuissant·e ? Pourquoi ?
- Avez-vous voulu résister ?

Questions aux « personnes »

- Comment avez-vous traité votre « chose » ?
- Qu'avez-vous ressenti en ayant ce pouvoir ?
- Vous êtes-vous senti·e mal à l'aise à un moment ?
- Pourquoi certaines personnes ont-elles exercé plus de contrôle que d'autres ?

Questions aux observateurs

- Qu'avez-vous observé ?
- Quelles émotions étaient visibles ?
- Avez-vous eu envie d'intervenir ? Pourquoi ?

Questions de mise en lien avec la réalité

- Dans la vie quotidienne, qui est parfois traité comme une « chose » ?
- Les femmes vivent-elles ce type de situation ? Comment ?
- Dans le secteur de l'assainissement, observe-t-on ces rapports de pouvoir ?
- Quels liens voyez-vous avec les normes de genre ?
- Comment la masculinité hégémonique peut-elle renforcer ces situations ?

Question de transformation (très importante)

- Que pouvons-nous faire pour construire des relations plus égalitaires ?
- Comment utiliser le pouvoir de manière positive ?

Messages clés à faire ressortir

- Il existe des relations où une personne a plus de pouvoir qu'une autre.
- Le « pouvoir sur » peut produire domination, silence et perte d'estime de soi.
- Les normes de genre et le patriarcat renforcent souvent ces dynamiques.
- Le pouvoir peut aussi être utilisé **de manière positive**.
- La **masculinité positive** invite à transformer ces rapports de pouvoir vers des relations plus équitables et respectueuses et donc encourage :
 - ✓ le respect
 - ✓ la collaboration
 - ✓ le partage du pouvoir
 - ✓ la coresponsabilité.

Exercice 11 — Expressions du pouvoir

Objectif

- Définir les formes de pouvoir et leurs effets sur la personnalité et l'estime de soi ;
- Montrer le lien entre construction du masculin, patriarcat et inégalités de pouvoir.

Durée

30 min

Déroulement

1. Demander aux participant·e·s de citer des personnes ou groupes qui ont du pouvoir
2. Poser la question :
« **Comment savez-vous qu'ils ont du pouvoir ?** »

3. Demander :
« **Le pouvoir se limite-t-il au contrôle des autres ?** »
4. Introduire les **quatre expressions du pouvoir**
5. Inviter les participant·e·s à donner des exemples concrets pour chaque type de pouvoir.

Message clé

Le pouvoir prend plusieurs formes

Exercice 12 — Les formes du pouvoir

Objectif

Identifier les formes de pouvoir (pouvoir sur, avec, dedans, de) et analyser leurs liens avec le genre dans la gouvernance des ressources naturelles

Durée

30 min

Déroulement

Lire le cas dans la Fiche de cas pratiques – Typologie du pouvoir, discuter en groupe et répondre aux questions proposées.

Message clé

Le pouvoir peut être positif ou négatif

Exercice 13 — Obstacles et stratégies pour atteindre les hommes

Objectif

Renforcer la capacité à accompagner le changement masculin sans confrontation.

Contenus

- Résistances masculines
- Peurs liées à la perte de pouvoir
- Rôle des hommes alliés.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

Réaliser successivement :

1. Activités journalières femmes/hommes
2. Héritage de mon père / de ma mère

3. Stades du changement.

Résultat attendu

Capacité à accompagner le changement sans confrontation, ie, engagement constructif des hommes.

Message clé

Les hommes sont des alliés.

Exercice 14 — Masculinité positive et non-violence

Objectif

Promouvoir des comportements masculins positifs et non violents.

Contenus

- Code masculin
- Masculinité positive
- Principes de non-violence.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

- Demander aux participant·e·s (en groupes ou en plénière) de citer:
« Ce qu'on attend d'un homme dans la communauté ».
- Identifier avec le groupe :
 - o les comportements positifs
 - o les comportements à risque ou violents.
- Quels comportements peuvent mener à la violence ?
- À quoi ressemble un homme positif dans votre communauté ?
- Identifier ensemble les comportements souhaités.
- Qu'est-ce qui empêche certains hommes d'adopter ces comportements souhaités (non violents) ?
- Comment encourager ces changements ?

Message clé

La masculinité positive réduit la violence.

Exercice 15 — Héritage de mon père / ma mère

Objectif

Relier genre et socialisation familiale - Analyser la transmission familiale.

Amener les participant·e·s à :

- réfléchir aux comportements transmis par leurs parents
- distinguer les attitudes positives à reproduire
- identifier les comportements négatifs à transformer
- prendre conscience que les normes familiales et de genre peuvent évoluer.

Format

Individuel → partage

Contenus

- Héritages positifs
- Héritages à transformer
- Lien intergénérationnel

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

Étape 1. Mise en condition

Inviter les participant·e·s à :

- s'asseoir confortablement ;
- fermer les yeux (s'ils/elles sont à l'aise) ;
- respirer calmement.

Dire doucement :

« Je vous invite à penser à votre père et à votre mère..., souvenez-vous des moments qui vous ont marqué·e... »

Étape 2. Héritages positifs

Demander aux participant·e·s de réfléchir en silence :

« Quels sont les **bons comportements ou attitudes** de votre père ou de votre mère qui vous ont marqué·e·s positivement et que vous aimeriez reproduire ou transmettre à vos enfants ? »

Partage (au choix du facilitateur)

- réflexion individuelle écrite
- échange en binôme

- partage en plénière.

Étape 3. Héritages négatifs

Inviter ensuite à réfléchir :

« Quels sont les **comportements ou attitudes** de votre père ou de votre mère qui vous ont fait souffrir ou mis mal à l'aise et que vous ne souhaitez pas reproduire ni transmettre à vos enfants ? »

Rappeler que le partage est volontaire.

Étape 4. Analyse collective

Animer la discussion avec des questions comme :

- Qu'avez-vous découvert pendant cet exercice ?
- Est-ce que tout héritage familial doit être reproduit ?
- Qu'est-ce qui peut changer d'une génération à l'autre ?
- Quel lien avec les normes de genre dans la famille ?
- Comment la masculinité positive peut-elle transformer certains héritages ?

Messages clés à faire ressortir

- Nous héritons de modèles familiaux...
- ...mais nous pouvons **choisir ce que nous gardons ou transformons.**
- Les comportements liés au genre **s'apprennent.**
- Donc ils peuvent évoluer vers plus d'égalité.
- Chaque parent peut devenir **acteur du changement.**

Exercice 16 — Horloge journalière femmes-hommes

Objectif

Visualiser la charge de travail différenciée et les comparer

Format

Travaux de groupes

Contenus

- Journée type H/F
- Analyse du temps

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

1. Construire la journée type H/F
2. Comparer
3. Analyser :
 - Qui travaille le plus longtemps ?
 - Qui a du temps libre ?
 - Conséquences sur nutrition/bien-être ?

Exercice 17 — Rôles hommes/femmes dans la communauté**Objectif**

Visualiser les inégalités.

Contenus

- Répartition des tâches
- Pouvoir de décision.

Durée

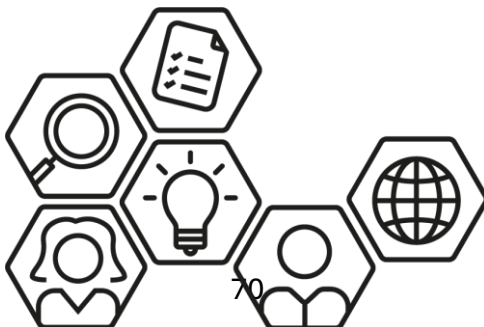
30 min

Consignes / Déroulement

1. Former 2 groupes.
2. Lister tâches hommes/femmes.
3. Identifier qui décide.
4. Discuter des impacts.

Questions de débrief

- Qui travaille le plus ?
- Qui décide ?
- Est-ce équitable ?



Document 9 - Les différents types de pouvoir

Pouvoir SUR

Pouvoir de domination exercé sur les autres.

Source : autorité.

Exemples :

- autorité parentale
- pouvoir du patron sur ses employés
- directives imposées par un leader.

Pouvoir AVEC

Pouvoir fondé sur la solidarité, la collaboration et l'action collective.

Source : le groupe.

Exemples :

- travail d'équipe
- mobilisation communautaire
- action collective pour un objectif commun.

Pouvoir DE

Pouvoir issu des capacités, compétences et connaissances d'une personne.

Source : savoir, éducation, talent.

Exemples :

- expertise technique
- compétences professionnelles
- niveau d'éducation.

Pouvoir INTÉRIEUR

Pouvoir lié aux convictions internes et à la confiance en soi.

Exemples :

- estime de soi
- courage de dire non
- sentiment de mission.

Message clé de la section

- Le pouvoir n'est pas en soi positif ou négatif : tout dépend de son usage.

- Le système patriarcal a historiquement attribué davantage de pouvoir aux hommes.
- La **masculinité hégémonique** est associée à la domination et au contrôle.
- Les **nouvelles masculinités** et la **masculinité positive** encouragent un usage du pouvoir fondé sur :
 - o le respect
 - o la collaboration
 - o l'équité
 - o la coresponsabilité.
- Transformer les rapports de pouvoir est essentiel pour atteindre l'égalité de genre, y compris dans le secteur de l'assainissement.



Objectifs

- Définir les différentes formes de pouvoir et leurs effets sur la personnalité et l'estime de soi
- Expliquer que la construction du masculin s'inscrit dans un système patriarcal générateur d'inégalités de pouvoir entre femmes et hommes
- Montrer que les conceptions des masculinités évoluent et que le pouvoir attribué aux hommes peut être reconsidéré pour promouvoir l'égalité de genre (masculinité positive)
- Démontrer que l'approche des « nouvelles masculinités » peut contribuer à réduire les inégalités de genre
- Distinguer les comportements associés à la masculinité hégémonique de ceux liés aux nouvelles masculinités.

Résultats attendus

À la fin de la section, les participant·e·s :

- reconnaissent que le pouvoir des hommes peut être utilisé pour promouvoir l'égalité femmes-hommes
- comprennent qu'il existe plusieurs formes de masculinité
- prennent conscience de la nécessité d'engager un processus d'égalité à travers les nouvelles masculinités.

Présentation des expressions du pouvoir

Rappel des objectifs

- Définir les formes de pouvoir et leurs effets sur la personnalité et l'estime de soi
- Montrer le lien entre construction du masculin, patriarcat et inégalités de pouvoir.

Déroulement

1. Demander aux participant·e·s de citer des personnes ou groupes qui ont du pouvoir
(*exemples possibles : chef, parent, enseignant, leader religieux, personne riche, etc.*).

2. Poser la question :

« **Comment savez-vous qu'ils ont du pouvoir ?** »

Réponses possibles :

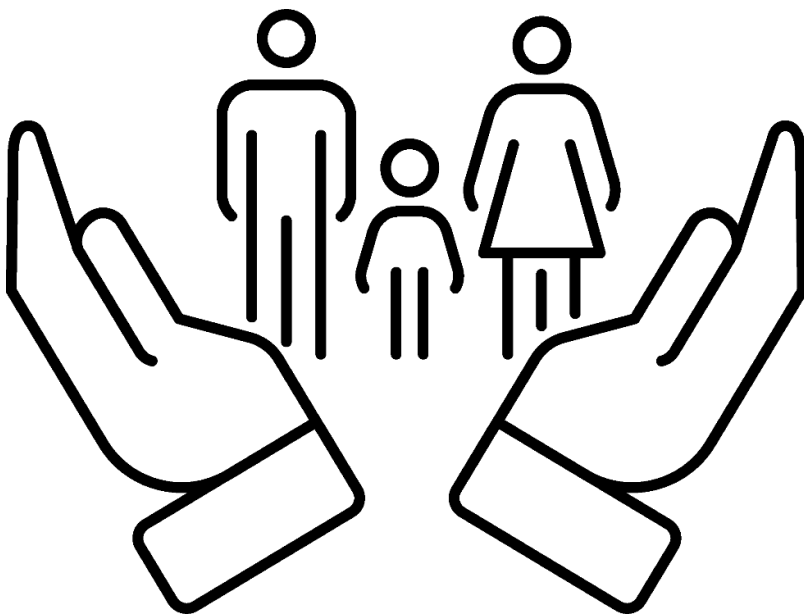
- ils prennent des décisions ;
- ils influencent les autres ;
- ils contrôlent des ressources ;
- ils sont respectés.

3. Demander :

« **Le pouvoir se limite-t-il au contrôle des autres ?** »

4. Introduire les **quatre expressions du pouvoir**

5. Inviter les participant·e·s à donner des exemples concrets pour chaque type de pouvoir.



Construction de mouvements

Il s'agit d'un processus visant à sensibiliser davantage d'hommes et de garçons afin de les aider à comprendre l'importance d'œuvrer pour une culture de non-violence et de les convaincre de rejoindre cette cause. Voici quelques exemples de ce qui motive les hommes à adhérer à des causes :

- **Expérience personnelle de la violence.** L'expérience directe de la violence peut amener les hommes à la détester et à se joindre à des initiatives pour la combattre.
- **Association à une bonne cause :** Certains hommes adhèrent à une cause car ils reconnaissent rationnellement que la violence est une chose négative et que la création d'une société non violente est un idéal à soutenir. Ces hommes sont conscients des conséquences de la violence, non seulement pour l'individu, mais aussi pour la société tout entière. Ils cherchent à corriger l'image négative des hommes comme auteurs de violences.
- **Avantages personnels :** attentes d'avantages tangibles et non tangibles, par exemple la reconnaissance, L'emploi, l'avancement professionnel, etc. peuvent également motiver certains hommes.
- **Besoin d'appartenance :** Certains adhèrent parce qu'ils ont besoin d'être associés à d'autres.
- **Rôles de genre :** En raison de la socialisation des hommes en tant que protecteurs de leurs familles et de leurs communautés, ils peuvent adhérer à une cause de non-violence par nécessité de s'acquitter de cette responsabilité.

MOBILISER LES HOMMES

Voici quelques conseils pour mobiliser les hommes vers la non-violence :

- **Sensibilisation**

Élargir la compréhension de la violence par les hommes pour y inclure la domination, les abus et la négligence.

Exposer les coûts et les avantages de la conformité à la domination et à la violence masculines.

Aider les hommes à comprendre les liens entre leurs propres expériences de violence et la fin de la violence.

- **Affirmation**

Souligner la bonté inhérente des hommes et le rôle important qu'ils peuvent jouer pour mettre fin à la violence.

- **Développement des compétences**

Aidez les hommes à écouter les femmes et les autres hommes avec compassion et apprenez-leur à parler honnêtement de leurs propres expériences de violence. Apprenez aux hommes à être des alliés fiers et puissants des femmes. Offrez aux femmes l'occasion d'être témoins et de soutenir les hommes dans leur apprentissage de la lutte contre la violence et la domination.

- **Modélisation et mentorat**

Les défenseurs des masculinités positives doivent montrer l'exemple. De plus, ils doivent être capables d'encadrer les jeunes garçons et les hommes à l'école et dans la communauté. Dans la mesure du possible, les clubs, les sports et autres forums similaires fréquentés par les hommes et les garçons peuvent constituer un excellent moyen d'échanger des idées, d'encourager et de soutenir les personnes encadrées.

- **Forums communautaires**

Ces rencontres peuvent être formelles ou informelles et être organisées spécifiquement pour sensibiliser les hommes aux questions de masculinité et de violence. Elles peuvent également être sensibilisées à travers d'autres forums ou activités sociales auxquels ils participent, comme le sport, les rassemblements religieux, les activités scolaires, les mariages, les funérailles, etc. Dans ce dernier cas, des messages de masculinité positive et non violente peuvent être intégrés aux activités en cours.

- **Matériels d'information, d'éducation et de communication (IEC) et médias sociaux**

Les supports IEC diffusant des messages clairs sur les masculinités positives peuvent être des outils très efficaces pour mobiliser les hommes. De même,

les réseaux sociaux, notamment Facebook et Twitter, constituent également de puissants outils de mobilisation, notamment auprès des jeunes.

- **Sensibilisation communautaire**

Il s'agit d'atteindre un large public par le biais, par exemple, de forums publics, de théâtre, de road shows, de caravanes, etc. Pour un effet maximal, il est important de choisir judicieusement le lieu et de sélectionner l'heure, par exemple une place de marché ou des jours fériés.

- **Un contre un**

Cela peut se produire à tout moment et en tout lieu. Les défenseurs des masculinités positives devraient saisir chaque occasion pour transmettre ce message à leurs semblables.

MAINTENIR LE MOUVEMENT EN VIE

Les stratégies visant à maintenir le mouvement en vie comprennent :

- La **formation** des membres leur permet d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences qui leur permettent d'affronter les autres hommes avec confiance et de répondre aux problématiques soulevées dans les forums.
- **Partage des tâches.** Cela permet aux participants de ne pas se sentir sous-utilisés.
- Des **réunions régulières** permettent de maintenir le lien entre les membres et leur offrent une plateforme pour partager leurs idées et se soutenir mutuellement vers des changements positifs. Ces forums permettent aux membres de se motiver mutuellement, d'exprimer leurs frustrations et leurs craintes, et de partager des stratégies pratiques pour gérer les cas complexes.
- Le **réseautage** entre les groupes d'hommes au niveau local, national et international contribue à améliorer la compréhension de la non-violence par les membres en plus d'offrir un soutien moral.
- Le **suiti et la reconnaissance** du bon travail des membres sont importants car ils mobilisent une énergie positive vers la cause.

Adopté avec modifications de : i) Réseau de développement et de communication des femmes africaines (FEMNET). Boîte à outils stratégique d'hommes à hommes sur

la collaboration avec les hommes pour lutter contre la violence sexiste, 2012 et ii) Projet de non-violence des hommes : Ensemble pour la justice. Guide pour mobiliser les hommes et les garçons pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles : un projet du Texas Council on Family Violence.



Document 12 : Principes et étapes de la non-violence

Les principes de non-violence de Martin Luther King, Jr. www.cpt.org/files

1. La non-violence est un mode de vie pour les personnes courageuses.
 - C'est une résistance active et non violente au mal.
 - C'est une forme d'affirmation spirituelle, mentale et émotionnelle.
 - C'est toujours persuader l'adversaire de la justesse de votre cause.
2. La non-violence cherche à gagner l'amitié et la compréhension.
 - Le résultat final de la non-violence est la rédemption et la réconciliation.
 - Le but de la non-violence est la création de la Communauté bien-aimée.
3. La non-violence cherche à vaincre l'injustice, et non les personnes.
 - La non-violence soutient que les malfaiteurs sont également des victimes.
4. La non-violence soutient que la souffrance volontaire peut éduquer et transformer.
 - La non-violence accepte volontairement les conséquences de ses actes.
 - La non-violence accepte la souffrance sans représailles.
 - La non-violence accepte la violence si nécessaire, mais ne l'infligera jamais.
 - La souffrance imméritée est rédemptrice et a d'énormes possibilités éducatives et transformatrices.
 - La souffrance peut avoir le pouvoir de convertir l'ennemi lorsque la raison échoue.
5. La non-violence choisit l'amour plutôt que la haine.

- La non-violence résiste à la violence de l'esprit comme du corps.
 - L'amour non-violent donne volontiers, sachant que le retour pourrait être l'hostilité.
 - L'amour non-violent est actif, non passif.
 - L'amour non-violent ne s'abaisse pas au niveau de celui qui hait.
 - L'amour pour l'ennemi est la façon dont nous démontrons notre amour pour nous-mêmes.
 - L'amour restaure la communauté et résiste à l'injustice.
 - La non-violence reconnaît le fait que toute vie est interdépendante.
6. La non-violence croit que l'univers est du côté de la justice. • Le résistant non-violent a une foi profonde que la justice finira par gagner.

Les étapes de la non-violence de Martin Luther King, Jr.

Étape 1 : Rassemblez des informations

Renseignez-vous le plus possible sur les problèmes que vous constatez dans votre communauté par le biais des médias, des organisations sociales et civiques et en discutant avec les personnes concernées.

Étape 2 : Éduquer les autres

Fort de vos nouvelles connaissances, il est de votre devoir d'aider ceux qui vous entourent, comme vos voisins, vos proches, vos amis et vos collègues, à mieux comprendre les problèmes auxquels la société est confrontée.

Constituez une équipe dédiée à la recherche de solutions. N'oubliez pas d'inclure les personnes directement concernées par votre travail.

Étape 3 : Restez engagé

Acceptez que vous soyez confronté à de nombreux obstacles et défis alors que vous et votre équipe essayez de changer la société. Accepter de s'encourager et de s'inspirer mutuellement tout au long du chemin.

Étape 4 : Négocier pacifiquement

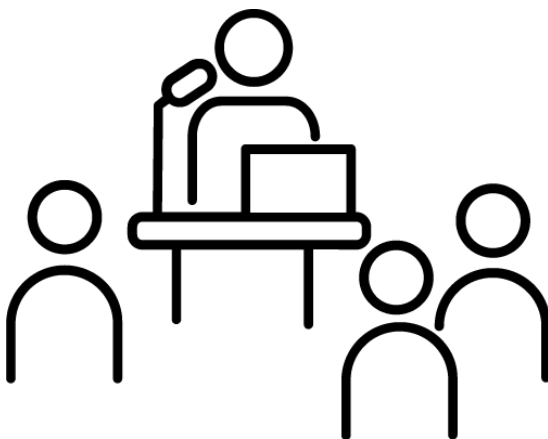
Parlez aux deux parties. Allez à la rencontre des personnes de votre communauté qui sont en difficulté et profondément affectées par les maux de la société. Allez également à la rencontre de ceux qui contribuent à l'effondrement d'une société pacifique. Faites preuve d'humour, d'intelligence et de grâce pour trouver des solutions bénéfiques à tous.

Étape 5 : Agissez pacifiquement

Cette étape est souvent utilisée lorsque les négociations échouent ou lorsqu'il est nécessaire d'attirer l'attention sur un problème. Elle peut inclure des tactiques telles que des manifestations pacifiques, des lettres, des pétitions et des campagnes.

Étape 6 : Réconcilier

Maintenez des actions et des négociations pacifiques et constructives. Acceptez d'être en désaccord avec certaines personnes et certains groupes lorsque vous œuvrez pour l'amélioration de la société. Montrez à toutes les parties prenantes les avantages du changement, et non ce qu'elles perdront en changeant.



Document 13 - Héritage de mon père et héritage de ma mère

Objectif

Amener les participant·e·s à :

- réfléchir aux comportements transmis par leurs parents
- distinguer les attitudes positives à reproduire
- identifier les comportements négatifs à transformer
- prendre conscience que les normes familiales et de genre peuvent évoluer.

Déroulement

Étape 1. Mise en condition

Inviter les participant·e·s à :

- s'asseoir confortablement
- fermer les yeux (s'ils/elles sont à l'aise)
- respirer calmement.

Dire doucement : « Je vous invite à penser à votre père et à votre mère..., souvenez-vous des moments qui vous ont marqué·e... »

Étape 2. Héritages positifs

Demander aux participant·e·s de réfléchir en silence :

« Quels sont les **bons comportements ou attitudes** de votre père ou de votre mère qui vous ont marqué·e·s positivement et que vous aimeriez reproduire ou transmettre à vos enfants ? »

Partage (au choix)

- réflexion individuelle écrite
- échange en binôme
- partage en plénière.

Étape 3. Héritages négatifs

Inviter ensuite à réfléchir :

« Quels sont les **comportements ou attitudes** de votre père ou de votre mère qui vous ont fait souffrir ou mis mal à l'aise et que vous ne souhaitez pas reproduire ni transmettre à vos enfants ? »

Rappeler que le partage est volontaire.

Étape 4. Analyse collective

Animer la discussion avec des questions comme :

- Qu'avez-vous découvert pendant cet exercice ?
- Est-ce que tout héritage familial doit être reproduit ?
- Qu'est-ce qui peut changer d'une génération à l'autre ?
- Quel lien avec les normes de genre dans la famille ?
- Comment la masculinité positive peut-elle transformer certains héritages ?

Messages clés à faire ressortir

- Nous héritons de modèles familiaux...
- ...mais nous pouvons **choisir ce que nous gardons ou transformons.**
- Les comportements liés au genre **s'apprennent.**
- Donc ils peuvent évoluer vers plus d'égalité.
- Chaque parent peut devenir **acteur du changement.**

Conseils facilitateur

- Créer un climat émotionnel sécurisant
- Être attentif aux réactions sensibles
- Valoriser la capacité de transformation
- Faire explicitement le lien avec :
 - o éducation des garçons et des filles
 - o masculinité positive
 - o partage des rôles dans la famille.

Document 14 - Tableau de travail journalier des hommes et des femmes

Heure	Hommes	Femmes
05h00	Réveil	Réveil + allaitement
05h00-06h00	S'asseoir pour attendre le café	Faire de la toilette, aller prendre de l'eau (avec l'enfant au dos)
06h00-07h00	S'asseoir et boire du café	Allumer le feu, préparer le café, laver les assiettes (toujours avec l'enfant)
07h00-08h00	Travaux aux champs, chercher le bois de chauffe	Chercher le manioc/patate douce pour le petit déjeuner (toujours avec l'enfant)
08h00-09h00	Préparer le bois de chauffe + petit déjeuner	Préparation du petit déjeuner + petit déjeuner (toujours avec l'enfant)
09h00-10h00	Travail aux champs	Travail aux champs (toujours avec l'enfant) + allaitement
10h00-11h00	Travail aux champs, pause courte, discussion avec autres hommes	Travail aux champs + surveillance des enfants + allaitement
11h00-12h00	Travail aux champs, retour progressif au village, discussion sociale	Travail aux champs + retour anticipé pour préparer le repas + port de charges
12h00-13h00	Retour, repos et petite sieste avant de manger	Retour, chercher les légumes pour le déjeuner, chercher de l'eau, laver les assiettes, s'occuper des autres enfants, allaitement (toujours avec l'enfant)
13h00-13h30	Déjeuner	Déjeuner + répartition des repas, vérification de l'eau, rangement des assiettes
13h30-14h30	Sieste	S'occuper des autres enfants, toilette à la rivière, balayage, couture, tresser les cheveux (toujours avec l'enfant)
14h30-15h30	Retour aux champs	Retour aux champs (toujours avec l'enfant)

15h00-16h00	Travail aux champs, pause, discussion entre hommes	Travail aux champs + retour anticipé + port de récoltes + gestion enfants
16h00-16h30	Retour du champ, repos, discussion, parfois douche	Retour du champ + préparation du repas + collecte eau/bois + soins aux enfants
16h30-17h00	Chercher/préparer le bois de chauffe	Chercher les légumes pour le dîner et du bois de chauffe (toujours avec l'enfant)
17h00-18h00	Moment de loisirs (jeux de cartes, alcool, sortie entre amis...)	Piler le riz (toujours avec l'enfant), chercher de l'eau (toujours avec l'enfant)
18h00 - 19h00	S'occuper du jardin potager, préparer le dîner (toujours avec les enfants)	
19h00-19h30	Dîner	Dîner (toujours avec l'enfant)
19h30-20h00	Écouter de la musique, discussion familiale	Discussion familiale, préparation des lits
20h00-21h00	Dormir	S'occuper de tous les enfants jusqu'à ce qu'ils dorment
21h00 - 05h00	Dormir + devoir conjugal	Dormir + devoir conjugal + allaitement (si nécessaire)

APPLICATION SECTORIELLE ET MISE À L'ÉCHELLE

SESSION 5 – Transformation sociale du genre

Objectifs pédagogiques

- Identifier les normes nuisibles
- Proposer des stratégies de transformation.

Résultats attendus

- Les normes négatives sont identifiées
- Des pistes de changement sont proposées.

Contenus clés

- Normes sociales
- Transformation sociale
- Changement comportemental.

Méthodes pédagogiques

- Étude participative
- Exercice 18
- Discussion collective.

Déroulement

1. Identification des normes
2. Analyse
3. Propositions

Exercice :

- Exercice 18 : Normes sociales nuisibles

Supports / Matériel

- Paperboard

Durée indicative

1h30

Message clé

Une gouvernance inclusive est plus efficace et durable. Les normes sociales peuvent être changées collectivement.

Exercice 18 — Normes sociales nuisibles

Objectif

Identifier les normes limitantes et analyser leurs effets sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons afin d'identifier des alternatives positives.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

1. Chaque groupe note les normes locales dont Exemples de normes de genre nuisibles.
2. Discuter conséquences sociales, économiques et relationnelles.
3. Identifier alternatives positives et normes transformatrices.

Message clé

Les normes peuvent être changées.



SESSION 6 – Genre et conservation des ressources naturelles

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les liens genre–ressources naturelles
- Identifier les rôles différenciés.

Résultats attendus

- Les rôles différenciés sont compris
- Les impacts sur la gestion sont identifiés.

Contenus clés

- Accès différencié aux ressources naturelles (Ressources)
- Rôles hommes/femmes
- Gouvernance.

Méthodes pédagogiques

- Étude de cas (Exercice 19)
- Discussion.

Déroulement

1. Présentation du cas
2. Analyse
3. Synthèse.

Exercice : Cartographie des acteurs

- Qui utilise ? Qui décide ? Qui contrôle ?
- Exercice 19 : Étude de cas ressources naturelles.

Supports / Matériel

- Cas pratiques.

7. Durée indicative

1h30

Message clé

Une gouvernance inclusive est plus efficace et durable. Une gestion durable nécessite l'implication équitable des femmes et des hommes.

Exercice 19 — Étude de cas ressources naturelles

Objectif

- Relier genre et conflits d'usage
- Analyser les impacts différenciés des conflits d'usage des ressources naturelles selon le genre et à proposer des solutions inclusives.

Contenus

- Cas local
- Impacts différenciés
- Solutions inclusives.

Durée

30 min

Consignes / Déroulement

1. Présenter un cas local.
2. Identifier :
 - Genre et accès aux ressources naturelles,
 - Division sexuée des usages
 - Vulnérabilités différenciées, impacts H/F.
3. Proposer solutions inclusives.

Message clé

L'inclusion améliore la gestion durable.

SESSION 7 – Genre et changement climatique

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les vulnérabilités différenciées
- Identifier les rôles dans l'adaptation.

Résultats attendus

- Les impacts différenciés sont compris ;
- Des stratégies inclusives sont identifiées.

Contenus clés

- Vulnérabilités
- Résilience
- Adaptation.

Méthodes pédagogiques

- Discussion guidée
- Analyse participative.

Déroulement

1. Identification des impacts
2. Discussion
3. Solutions.

Questions :

- Qui est le plus affecté par les chocs climatiques ?
- Qui décide des stratégies d'adaptation ?

Support / Matériel

- Schémas.

Durée indicative

1h15

Message clé

La résilience climatique passe par l'inclusion. Le genre influence fortement la vulnérabilité climatique.

SESSION 8 – Genre, gestion durable des terres et prévention des violences

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les liens genre–foncier–VGB
- Identifier les risques et mécanismes de prévention.

Résultats attendus

- Les liens entre genre et VGB sont compris
- Des actions de prévention sont identifiées.

Contenus clés

- Accès à la terre
- Droits fonciers et prévention des VGB (Rights)
- Conflits
- VGB et prévention.

Méthodes pédagogiques

- Études de cas
- Discussions.

Déroulement

1. Analyse des situations
2. Discussion
3. Solutions.

Étude de cas

- Exclusion foncière et conflits.

Supports / Matériel

- Cas pratiques.

Durée indicative

1h30

Message clé

Les conflits autour des ressources naturelles et les VGB ont souvent les mêmes causes : inégalités de pouvoir, exclusion et impunité.

L'accès équitable à la gestion durable des ressources foncières réduit les risques de conflits et les violences.

SESSION 9– Masculinité et féminité positives appliquées aux structures locales

Objectif pédagogique

- Appliquer les concepts aux structures locales
- Promouvoir des pratiques inclusives.

Résultats attendus

- Des actions concrètes sont identifiées
- Les structures locales sont analysées.

Contenus clés

- Leadership
- Participation
- Participation des femmes dans les instances locales (Représentation)
- Gouvernance locale.

Méthodes pédagogiques

- Jeux de rôle
- Discussions.

Déroulement

1. Simulation
2. Analyse
3. Plan d'action.

Masculinité positive : leadership responsable, respect du dina, transparence, soutien à la participation féminine.

Question type

- Comment un homme respecté peut-il désamorcer un conflit ?
- Comment un homme leader peut-il favoriser l'inclusion ?

Féminité positive : leadership assumé, expression des savoirs locaux, participation active aux décisions.

Question type

- Qu'est-ce qui empêche une femme de signaler un abus ?
- Qu'est-ce qui empêche les femmes de prendre la parole ?

Étude de cas locale

Cas : comité COBA dominé par les hommes, faible participation des femmes.

Analyse guidée

- Quels comportements masculins/féminins freinent l'inclusion ?
Lesquels sont à changer ?
- Quels comportements masculins/féminins sont positifs ?
- Quels comportements positifs peuvent améliorer la gouvernance ?

Support

- Jeux de rôle

Durée indicative : 1h

Message clé

Une bonne gouvernance repose sur des comportements responsables, pas sur le sexe. Le changement passe par des pratiques concrètes au niveau local.

SESSION 10 – Formation en cascade et engagements

Objectifs pédagogiques

- Préparer la diffusion des messages et définir des plans d'action
- Favoriser et formaliser l'engagement des participant·e·s.

Contenus clés

- Formation en cascade
- Engagements
- Suivi.

Méthode pédagogique

- Travail individuel et groupe.

Déroulement

1. Élaboration des plans
2. Partage
3. Engagement

Exercices :

- Exercice 20 : Jeu de rôle formation communautaire
- Exercice 21 : L'Œil du voisin
- Exercice 22 : Homme / Femme transformé·e

Supports

- Document Exercice 21 Exercice Œil du voisin
- Fiches engagement

Durée indicative : 1h30

Message clé

- Le changement commence et se concrétise par des engagements et actions réalistes et locales.
- Nous sommes influencés par le regard des autres.
- L'observation peut être un outil d'apprentissage puissant.

Exercice 20 — L'Œil du voisin

Objectif

Renforcer la redevabilité individuelle et l'adoption de comportements relationnels positifs à travers l'observation bienveillante entre pairs.

Amener les participant·e·s à :

- développer l'observation bienveillante entre pairs
- prendre conscience des comportements individuels dans le groupe
- renforcer la redevabilité personnelle
- encourager des attitudes positives (dont la masculinité et féminité positive).

Contenus

- Redevabilité comportementale
- Feedback constructif
- Observation bienveillante
- Dynamique de groupe positive
- Masculinité positive en pratique

Durée

25 min

Déroulement

Étape 1. Préparation

1. Écrire le nom de chaque participant·e sur un petit papier.
2. Mettre tous les papiers dans une boîte ou un panier.
3. Mélanger soigneusement.

Étape 2. Tirage au sort

1. Demander à chaque participant·e de tirer **un papier au hasard**.
2. Préciser que :
 - la personne tirée devient **son/sa “voisin·e observé·e”** ;
 - le tirage reste **confidentiel** (très important).

Étape 3. Consigne d’observation

Expliquer clairement « Pendant la session, vous serez l’“œil du voisin”. Vous devrez observer de manière **bienveillante** la personne dont vous avez tiré le nom. »

Préciser que l’observation porte par exemple sur :

- la participation
- l’écoute
- le respect des autres
- les attitudes positives
- les comportements liés au travail de groupe.

Insister : **ce n’est pas pour critiquer ni juger**.

Étape 4. Restitution finale

À la fin de la session, inviter chaque participante à partager sur la personne observée :

- Ce qui a été apprécié
- Les attitudes positives remarquées
- (Optionnel et avec prudence) une suggestion constructive.

Messages clés

- Nous sommes influencés par le regard des autres.
- L’observation peut être un outil d’apprentissage puissant.
- Le feedback doit être **bienveillant et constructif**.
- Chacun peut améliorer ses pratiques relationnelles.
- La masculinité et féminité positive se construit aussi dans le regard des pairs.

Exercice 21 — Homme / Femme transformé.e

Objectifs :

- Passer du diagnostic à la solution
- Formuler des engagements concrets pour adopter et promouvoir des comportements égalitaires
- Imaginer transformation.

Contenus

- Comportements positifs
- Engagement individuel et collectif au changement.

Durée : 30 min

Consigne

Travail en groupes :

« Quels comportements positifs pouvons-nous adopter ? »

Message clé

Le changement est possible.



RESUME

Ce guide s'inscrit dans une approche transformatrice du genre visant à analyser et à déconstruire les normes sociales qui structurent les relations entre les femmes et les hommes et influencent la gouvernance des ressources naturelles, du climat et du foncier à Madagascar. Il met en évidence le caractère construit, évolutif et contextuel des masculinités et féminités, ainsi que leur rôle dans la reproduction des inégalités d'accès, de participation et de prise de décision.

En mobilisant des outils analytiques et pédagogiques adaptés et reconnus, le guide identifie les mécanismes de socialisation à l'origine de ces inégalités et en analyse les effets différenciés sur les femmes et les hommes, y compris en termes de vulnérabilités, de contraintes et d'opportunités. Il souligne également les coûts sociaux et économiques associés aux normes de genre restrictives, tant pour les femmes que pour les hommes, notamment en matière de cohésion sociale, de prévention des violences et d'efficacité des interventions de développement.

Dans cette perspective, le guide promeut les concepts de masculinités et féminités positives comme leviers de transformation sociale, favorisant des relations plus équitables, inclusives et résilientes. Il encourage l'adoption d'approches participatives, sensibles au contexte et intégrant une lecture intersectionnelle des inégalités, afin de soutenir une gouvernance environnementale inclusive et efficace. À ce titre, il constitue un outil opérationnel destiné à accompagner les acteurs institutionnels et communautaires dans la mise en œuvre des engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité de genre et de développement durable.

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- CARE (2019), Manuel pratique – Analyse des vulnérabilités des capacités d'adaptation aux changements climatiques, Version 2.0.
- Center for International Forestry Research (CIFOR) & World Agroforestry (ICRAF). (2024). Gender Transformative Approaches Toolkit: Community Dialogue Tools for IFAD Project Implementers.
- Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification (CNULCD). (1994). Convention to Combat Desertification.
- Convention sur la diversité biologique (CDB). (1992). Convention sur la diversité biologique.
- Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). (1992). United Nations Framework Convention on Climate Change.
- GIZ Madagascar (2021) - Promotion d'une Politique Foncière Responsable (ProPFR) – Document de capitalisation des acquis - – Capacity-building for Communities (C4C).
- GIZ Madagascar (2026), Guide du formateur, Approche transformatrice de genre (ATG) - Pour l'intégration de l'ATG dans les projets de la GIZ Madagascar, de ses partenaires et de la Société Civile.
- GIZ PrAdA et ProSAR, région Atsimo Atsinanana (2024), Guide des formateurs et formatrices sur l'approche « masculinité et féminité positives ».
- International Fund for Agricultural Development (IFAD). (2020). Gender Transformative Approaches in Agriculture and Rural Development. Rome : IFAD.
- Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD), Madagascar. (2020). Politiques et stratégies nationales environnementales.
- Organisation des Nations Unies (ONU). (2015). Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- Simiralenta (2023), Cahier 2_Modules de formation en genre et masculinité positive
- WCS Madagascar – Report on Positive Masculinities.
- WHH et RWAMREC (2019). Manuel de formation des formateurs en genre, masculinité positive et nutrition à l'endroit des partenaires du projet LANN.

FICHES DE CAS PRATIQUES – ÉTUDES DE CAS LOCALES

TYPLOGIE DU POUVOIR & GENRE

Contexte : COBA – Aires protégées – Pêche – Mangroves – Forêts

Objectif : Identifier les formes de pouvoir (pouvoir sur, avec, dedans, de) et analyser leurs liens avec le genre dans la gouvernance des ressources naturelles.

Consigne générale :

Lisez le cas, discutez en groupe et répondez aux questions proposées.

FICHE 1 – Président de COBA autoritaire

Cas :

Le président de la COBA décide seul des règles d'accès à la forêt et informe les femmes après coup.

Questions :

1. Quel type de pouvoir ?
2. Qui décide ?
3. Impact sur les femmes ?
4. Comment évoluer vers un pouvoir avec ?
5. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 2 – Amendes sélectives

Cas :

Les femmes sont sanctionnées pour la collecte de bois mort, mais les hommes influents ne le sont jamais.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Lien avec le genre ?
3. Solution équitable ?
4. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 3 – Zones de pêche décidées par les anciens

Cas :

Les anciens hommes décident seuls des zones et périodes de pêche, sans consulter les marseuses.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Travail invisible des femmes ?
3. Alternative inclusive ?
4. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 4 – Comité mixte de surveillance d'AP

Cas :

Femmes et hommes assurent ensemble la surveillance d'une aire protégée.

Questions :

1. Type de pouvoir illustré ?
2. Effets sur la conservation ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 5 – Femme qui prend la parole en AG

Cas :

Une femme prend la parole pour la première fois lors d'une AG de COBA.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Pourquoi est-ce important ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 6 – Femme élue trésorière

Cas :

Une femme est élue trésorière et renforce la transparence financière.

Questions :

1. Quel pouvoir exerce-t-elle ?
2. Effets sur la gouvernance ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 7 – Femmes PFNL (forêt)

Cas :

Des femmes s'organisent pour gérer et vendre des produits forestiers non ligneux.

Questions :

1. Pouvoirs combinés ?
2. Lien avec durabilité ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 8 – Médiation non violente

Cas :

Un comité mixte règle un conflit d'accès aux ressources sans violence.

Questions :

1. Type de pouvoir dominant ?
2. Lien avec masculinité positive ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 9 – Mangrove réservée aux hommes

Cas :

La restauration des mangroves est confiée uniquement aux hommes, les femmes étant exclues des activités rémunérées.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Conséquences économiques pour les femmes ?
3. Changement possible ?
4. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 10 – Coopérative de pêche mixte

Cas :

Pêcheurs et mareyeuses créent une coopérative pour gérer les captures et les prix.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Avantages pour femmes et hommes ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 11 – Femme garde communautaire

Cas :

Une femme est recrutée comme garde communautaire dans une aire protégée.

Questions :

1. Quels types de pouvoir mobilisés ?
2. Quels stéréotypes sont remis en cause ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 12 – Exploitant forestier sanctionné

Cas :

La COBA sanctionne un exploitant illégal malgré ses relations influentes.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Pourquoi est-ce important pour l'égalité ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 13 – Femme utilisant le mécanisme de plainte

Cas :

Une femme utilise un mécanisme de plainte pour dénoncer une intimidation.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Conditions nécessaires pour oser dénoncer ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 14 – Homme allié dans la mangrove

Cas :

Un homme leader soutient publiquement la participation des femmes aux activités de restauration des mangroves.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Exemple de masculinité positive ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 15 – Révision participative du dina

Cas :

Le dina est révisé avec la participation active des femmes et des jeunes.

Questions :

1. Types de pouvoir mobilisés ?
2. Effets sur la légitimité des règles ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 16 – Jeune femme entrepreneure verte

Cas :

Une jeune femme développe une activité durable liée aux ressources naturelles.

Questions :

1. Type de pouvoir ?
2. Rôle du pouvoir dedans dans ce parcours ?
3. Comment cette situation se présente-t-elle selon les 3R ?

FICHE 17 – Accès à la terre : femme non-héritière et divorcée

Cas :

Une femme en milieu rural, divorcée et non-héritière, se retrouve sans accès à la terre et dépend des arrangements familiaux ou communautaires pour cultiver.

Questions :

1. Quels types de pouvoir influencent l'accès à la terre dans ce cas ?
2. Quels sont les obstacles spécifiques liés aux normes sociales et au statut matrimonial ?
3. Quelles stratégies peuvent renforcer l'autonomie foncière des femmes dans cette situation ?

FICHE 18 – Femme bénéficiaire d'une AGR appuyée par une ONG

Cas :

Une femme bénéficie d'un appui d'une ONG pour développer une activité génératrice de revenus (AGR), mais la gestion et l'utilisation des revenus sont discutées au sein du ménage.

Questions :

1. Qui décide de l'utilisation des revenus générés ?
2. Quels types de pouvoir sont en jeu dans cette situation ?
3. En quoi le pouvoir "dedans" (confiance en soi, capacité de décision) influence-t-il le contrôle des ressources ?

FICHE 19 – Femmes utilisatrices des terres

Cas :

Dans une communauté rurale, les femmes et les hommes utilisent les terres de manière différente (cultures, accès, types d'activités), selon des normes sociales établies.

Questions :

1. Quelles sont les différences d'utilisation des terres entre femmes et hommes ?
2. Qui décide de l'affectation des terres et des types d'exploitation ?
3. Quels types de pouvoir structurent ces pratiques et ces décisions ?

FICHE 20 – Femme, mobilité et accès aux ressources

Cas :

Une femme en milieu rural n'a jamais quitté son village et dispose d'un accès limité aux moyens de transport, ce qui restreint son accès aux marchés, aux services et aux opportunités économiques.

Questions :

1. Quels sont les freins à la mobilité des femmes dans ce contexte ?
2. Quels impacts cela a-t-il sur l'accès aux ressources et aux opportunités ?
3. Quels types de pouvoir pourraient être renforcés pour améliorer la mobilité des femmes ?

FICHE 21 – Groupe de femmes maraîchères

Cas :

Des femmes s'organisent en groupe pour exploiter une parcelle maraîchère et engagent des discussions avec la commune afin de sécuriser leur accès à la terre et aux ressources.

Questions :

1. Quels types de pouvoir sont mobilisés par ce groupe de femmes ?
2. En quoi l'action collective renforce-t-elle leur position face aux autorités locales ?
3. Quels changements cela peut-il induire en termes de reconnaissance et d'accès aux ressources ?

FICHE 22 – Homme allié à la participation des femmes

Cas :

Un homme leader au sein de la communauté encourage activement les femmes à

prendre la parole lors des réunions et soutient leur participation dans les processus de décision.

Questions :

1. Quel type de pouvoir cet homme mobilise-t-il pour soutenir les femmes ?
2. En quoi son rôle contribue-t-il à transformer les normes sociales ?
3. Quels effets cela peut-il avoir sur la participation et le leadership des femmes ?

FICHE 23 – Femme qui dénonce une injustice

Cas :

Une femme dénonce une sanction qu'elle juge injuste dans le cadre du dina, malgré les pressions sociales et les risques de représailles.

Questions :

1. Quels types de pouvoir sont mobilisés par cette femme ?
2. Quels risques et obstacles rencontre-t-elle dans cette démarche ?
3. En quoi cette action peut-elle contribuer à faire évoluer les règles et les pratiques communautaires ?

MESSAGE CLE DE CLOTURE SUR LES RAPPORTS DE POUVOIR

Le problème n'est pas le pouvoir en soi, mais **la manière dont il est utilisé.**

Les masculinités et féminités positives cherchent à transformer le **pouvoir sur en pouvoir avec, dedans et de.**

FICHES DE JEUX DE RÔLE – GENRE, POUVOIR & GOUVERNANCE DES RESSOURCES NATURELLES

Contexte : COBA – Aires protégées – Pêche – Forêts

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les formes de pouvoir (pouvoir sur, avec, dedans, de)
- Analyser les liens entre genre, gouvernance et conflits
- Expérimenter des solutions inclusives et non violentes

Durée indicative : 30 à 45 minutes par jeu de rôle

JEU DE RÔLE 1 – Assemblée générale de la COBA

Situation : Assemblée générale pour définir de nouvelles règles d'accès à la forêt.

Personnages : Président COBA (H), Trésorière (F), Femme PFNL, Jeune homme, Garde.

Consigne : Jouer la réunion.

Débriefing : Identifier les pouvoirs et proposer une gouvernance inclusive.

JEU DE RÔLE 2 – Conflit dans une zone de pêche

Situation : Conflit entre pêcheurs et mareyeuses.

Personnages : Chef pêcheur, Mareyeuse, Jeune pêcheur, Représentant communal, Médiateur.

Consigne : Simuler la médiation.

Débriefing : Pouvoir, genre et solutions inclusives.

JEU DE RÔLE 3 – Femme garde communautaire

Situation : Résistance face à une femme garde communautaire.

Personnages : Femme garde, Garde homme, Président COBA, Femme leader, ONG.

Consigne : Jouer la réunion de clarification.

Débriefing : Stéréotypes et masculinité positive.

JEU DE RÔLE 4 – Révision du dina forestier

Situation : Révision du dina suite à des plaintes.

Personnages : Ancien, Femme sanctionnée, Jeune homme, Représentante femmes, Autorité.

Consigne : Simuler la révision.

Débriefing : Pouvoir de et règles sensibles au genre.



LEXIQUE

Adaptation (aux changements climatiques)

Mesures prises par les personnes, les communautés et les institutions pour faire face aux effets du changement climatique et réduire leurs impacts négatifs.

Approche des 3R (Resources – Rights – Representation)

Méthode d'analyse des inégalités entre femmes et hommes basée sur :

- Resources : accès aux ressources (terre, revenus, information)
- Rights : droits et leur application
- Representation : participation aux décisions

Approche transformatrice du genre (ATG)

Approche qui vise à changer les normes sociales et les rapports de pouvoir pour réduire les inégalités entre femmes et hommes.

Autonomisation (Empowerment)

Processus par lequel une personne, notamment une femme, gagne en confiance, en capacités et en pouvoir pour prendre des décisions.

Changement climatique

Modification durable du climat (température, pluies, etc.), causée en partie par les activités humaines.

Cohésion sociale

Niveau de solidarité, de confiance et de coopération entre les membres d'une communauté.

Égalité des genres

Situation où femmes et hommes ont les mêmes droits, opportunités et accès aux ressources.

Féminité

Rôles et attentes sociales associés aux femmes dans une société.

Féminité positive

Forme de féminité qui valorise l'autonomie, la participation et le leadership des femmes.

Genre

Le genre renvoie à l'ensemble des rôles, attentes, normes et relations socialement construits entre les femmes et les hommes. Contrairement au sexe biologique, il évolue selon les contextes culturels, historiques et sociaux, influençant les opportunités, les responsabilités et les rapports de pouvoir au sein des sociétés.

Gouvernance inclusive

Mode de gestion qui implique femmes et hommes de manière équitable dans les décisions.

Leadership inclusif

Capacité à diriger en valorisant la participation de toutes et tous, sans discrimination.

Masculinité

Rôles et attentes sociales associés aux hommes dans une société.

Masculinité positive

La masculinité positive désigne des modèles de comportements masculins fondés sur le respect, l'équité, la non-violence et la coresponsabilité. Elle vise à encourager des relations équilibrées entre les femmes et les hommes, tout en remettant en question les normes traditionnelles qui valorisent la domination ou le contrôle.

Normes sociales

Les normes sociales correspondent aux règles implicites ou explicites qui orientent les comportements attendus des individus selon leur appartenance sociale, notamment leur genre. Elles peuvent à la fois structurer la vie collective et reproduire des inégalités lorsqu'elles limitent les choix, les droits ou les opportunités de certains groupes.

Participation inclusive

Participation active et équitable de toutes les personnes, notamment des femmes et des groupes vulnérables.

Rapports de pouvoir

Relations qui déterminent qui décide, qui a accès aux ressources et qui peut s'exprimer.

Résilience

Capacité d'une personne ou d'une communauté à faire face aux difficultés, à s'adapter et à se relever.

Stéréotypes de genre

Idées préconçues sur ce que doivent être ou faire les femmes et les hommes.

Transformation sociale

Changement durable des normes et comportements pour plus d'égalité et de justice.

Types de pouvoir

- Pouvoir sur : domination
- Pouvoir avec : action collective
- Pouvoir de : capacité d'agir
- Pouvoir intérieur : confiance en soi

Violences basées sur le genre (VBG)

Violences exercées contre une personne à cause de son genre (physiques, sexuelles, psychologiques, économiques).

Vulnérabilité

Situation dans laquelle une personne ou un groupe est exposé à des risques et a des difficultés à y faire face.

Ce guide a été élaboré avec l'appui financier du Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ).

Son contenu relève de la seule responsabilité des consultants/prestataires et ne reflète pas nécessairement les opinions ou positions du BMZ ou de la GIZ.

Réalisé pour le compte du projet *Women's Empowerment for Resilient Rural Areas (WE4R)* et du projet *Global Biodiversity Framework (GBF) Implementation*.

**Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
GmbH**

Enceinte SOANALA, Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD)

Ambatobe, Antananarivo 101