

SÉRIE SWEDD : BRIEF OPÉRATIONNEL

LES LEADERS DE GROUPES : ESPACES SÛRS ET CLUBS DES MARIS/FUTURS MARIS

Les recherches menant à ce Brief ont été dirigées par le Population Council et Equimundo et portent sur le projet SWEDD. Les informations guideront la mise en œuvre du SWEDD+

Ce Brief Opérationnel fait partie d'une série qui documente d'une manière rétrospective le processus de mise en œuvre des interventions du projet Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel (SWEDD). Il décrit les bonnes pratiques, les défis et les leçons apprises à travers l'implication des mentores dans les Espaces Sûrs (ES) pour les adolescentes et jeunes femmes (AJF), et des facilitateurs dans les clubs des maris (CdM) et des futurs maris (CdFM). Il résume une revue documentaire et des conversations avec des personnes clés de la Mauritanie, du Niger (ES et CdM/CdFM); du Burkina Faso, du Mali (CdM/CdFM); et de la Côte d'Ivoire (ES), entre janvier et juin 2023 qui est détaillée dans un Guide du même nom. L'implication des leaders illustre plusieurs aspects clés pour l'engagement des jeunes pour l'autonomisation des AJF.

Selon les bonnes pratiques mondiales :

- ▶ Les leaders de groupes doivent être principalement de la même communauté et légèrement plus âgés que les participants.
- ▶ Il est important de mettre en place un système de référencement afin que les leaders de groupes sachent à quel moment demander l'aide de leurs superviseurs ou leurs pairs.
- ▶ Pour inciter l'adhésion des parents, les leaders peuvent les inviter à assister à certaines sessions.
- ▶ Une bonne évaluation de la performance des leaders de groupes doit se faire à l'improviste.
- ▶ L'approche « motivation » doit être contextualisée et doit encourager l'appropriation de la communauté.

Sources : Temin, Miriam et Roca. 2019; Promundo-US and Plan International Canada. 2020.

Les aspects clés pour les leaders des ES et des CdM/CdFM

Phase 1 : La rôle des leaders de groupes: importance perçue et profils.

- ▶ Le principal lien entre les objectifs du programme et les participant(e)s, leurs familles et la communauté.
- ▶ Une composante intégrale de l'approche transformationnelle du genre promue à travers le SWEDD.
- ▶ Ils/elles sont responsables de créer un environnement respectueux, tenir des sessions, développer des compétences et changer des comportements des jeunes, interagir avec la communauté, etc.

Phase 2 : Recrutement, motivation, et formation des leaders de groupes.

- ▶ Les membres de la communauté et les jeunes eux-mêmes ont participé dans le recrutement des leaders de groupes, mais le processus exact a varié selon les pays.
- ▶ Les leaders de groupes ne sont pas des bénévoles ; les mécanismes spécifiques de prise en charge des leaders sont pour la plupart contextuels et peuvent inclure un salaire et/ou des motivations non-salariées.
- ▶ La formation et le renforcement de capacités des leaders de groupes sont indispensables et doivent être suffisants pour couvrir tout le matériel pédagogique et l'acquisition des techniques nécessaires ; il n'y a pas de durée « parfaite » pour de telles formations.

Phase 1 : Déroulement, supervision et soutien, et suivi-évaluation.

- ▶ Les leaders de groupes ont pour tâche de former des groupes de participant(e)s qui se ressemblent en termes d'âge et conditions de vie.
- ▶ Les normes sur le nombre de leaders en charge de tenir les ES et les CdM/CdFM ont varié entre les ES et les clubs, et par pays ; où il y a un seul leader de groupe il est important de prévoir des suppléants.
- ▶ La qualité de l'animation des sessions contribue à susciter l'intérêt et la participation active des participant(e)s et à la fréquentation régulière aux ES et CdM/CdFM.
- ▶ Les leaders ont besoin d'un soutien adéquat et consistant sur lequel s'appuyer.
- ▶ Les leaders jouent un rôle important dans le suivi en remplissant les fiches de suivi, en produisant les rapports requis, et en décrivant les difficultés rencontrées.



Le choix de ces gens-là [les leaders de groupes] n'était pas fait au hasard. En plus, c'était fait en concertation avec la communauté et les responsables régionales. Ce sont plus ou moins des jeunes leaders. Ce sont des gens qui ont la capacité de mobiliser les jeunes et de les convaincre à continuer ces formations.

Chargé de programme, Mauritanie





...il est important d'avoir un facilitateur qui écoutera et servira de modèle pour un comportement et des attitudes équitables entre les sexes qui peuvent motiver le groupe et encourager l'autoréflexion que le facilitateur soit un homme ou une femme.

Manuel du facilitateur des clubs des futurs maris



© UNFPA/Olivier Girard

Les expériences décrites dans ce Brief et le Guide servent à informer le développement des stratégies pour améliorer le rôle des mentores des ES et des facilitateurs des CdM et CdFM. À travers ces expériences, il est recherché d'amener les acteurs de mise en œuvre à mieux s'inspirer de leur utilisation pour le SWEDD+, et d'autres programmes d'autonomisation dédiés aux AJF, ainsi que des autres projets similaires dans les pays du Sud, notamment en Afrique de l'Ouest et du Centre. Des aspects clés sont décrits en figure.

RÉSUMÉ DES LEÇONS CLÉS

Phase 1 : Rôle des leaders	1	Choisir des leaders de groupes qui sont originaires de la localité qu'ils serviront, et qui y vivent.
	2	Être flexible sur les critères de sélection des leaders de groupes.
Phase 2 : Recrutement, motivation, et formation	3	Recruter le nombre de leaders de groupes en fonction du poids démographique de la communauté ciblée; et en former un grand nombre afin d'avoir des suppléants disponibles.
	4	Offrir des allocations raisonnables (et motivations hors salaire) aux leaders de groupes en fonction du contexte national et harmoniser les paiements à ceux d'autres programmes semblables dans la localité.
	5	Planifier les formations initiales et de recyclage sur une durée appropriée afin de couvrir toutes les sessions.
	6	Les formations de recyclage aident à surmonter les défis possibles dans la mise en œuvre du programme.
Phase 3 : Déroulement des ES et CdM/ CdFM	7	Les leaders de groupe doivent utiliser des méthodes participatives, engageantes, et variées pour retenir les participant(e)s dans le programme.
	8	Les leaders de groupe doivent travailler avec les parents et tuteurs pour avoir l'adhésion des parents, tuteurs et participant(e)s au programme.
Phase 4 : Supervision et soutien	9	Prévoir des ressources humaines suffisantes pour un suivi de qualité et de proximité.
	10	Avoir une description claire du rôle et des tâches des superviseurs des ES et des CdM/CdFM.
Phase 5 : Suivi, évaluation et apprentissages	11	Intégrer le volet apprentissage dès le départ dans le dispositif de suivi-évaluation.
	12	Impliquer les participant(e)s du programme et les superviseurs dans l'évaluation de la performance des leaders de groupes.
	13	Renforcer les capacités des leaders de groupes à collecter et à utiliser les données de suivi.

Sources : Temin, Miriam et Eva Roca. 2019. "Valoriser le potentiel des mentores: recrutement, formation et soutien des mentores pour des programmes dédiés aux adolescentes." New York: Population Council; Promundo-US and Plan International Canada. (2020). Role of Facilitation in Gender Transformative Programs That Engage Men and Boys. Washington, DC: Promundo.

Ce Brief est basé sur un Guide qui rédige en détail le processus. Il est développé en partenariat par le Population Council et Equimundo, avec l'appui technique de l'UNFPA et de la Banque mondiale.

Pour plus d'information sur la documentation des processus de cette intervention et sur le projet SWEDD, visiter la plateforme des ressources virtuelle du Projet SWEDD : <https://sweddknowledge.org/>