

PROMOTION DE LA MASCULINITE POSITIVE AU BUREAU DE L'OMS EN REPUBLIQUE DU CONGO

PHASE 1 – MARS A SEPTEMBRE 2022

RAPPORT



Table des matières

1.Contexte et justification	3
2.Objectif du programme	3
3.Méthodologie de mise en œuvre du programme	4
4. Déroulement pratique du programme	5
4.1. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de <i>l'écoute active</i>	5
4.2. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de <i>la violence verbale</i>	6
4.3. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de <i>la masculinité positive</i>	6
4.4. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de <i>la communication non-violente</i>	7
5.Résultats obtenus à l'issue de la mise en œuvre du programme.....	7
5.1. Sur la sensibilisation à <i>l'écoute active</i>	7
5.2. Sur la sensibilisation à <i>la violence verbale</i>	7
5.3. Sur la <i>masculinité positive</i>	7
5.4. Sur la <i>communication non-violente</i>	8
6.Conclusion et perspectives.....	8
ANNEXES.....	9

1. Contexte et justification

Initiée par l'Union Africaine (UA) et African Women Leaders Network (AWLN), la conférence des Chefs d'Etats et de Gouvernements sur la Masculinité Positive s'est tenue à Kinshasa, en République démocratique du Congo (RDC) le 25 novembre 2021 (journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes et aux filles). *Cette conférence avait été une étape historique dans la mobilisation des sociétés africaines contre les violences faites aux femmes et aux filles. Son ambition était d'inciter tous les acteurs de la société africaine à participer activement aux efforts visant à éradiquer les violences faites aux femmes et aux filles. Le Bureau pays de l'OMS au Congo ayant jugé utile de contribuer impérativement à cette noble cause, a décidé de mettre en œuvre en son sein un programme de promotion de la masculinité positive, basée sur une démarche inclusive et participative de l'ensemble de son staff.*

Le bureau de l'OMS au Congo compte régulièrement 37 personnels. En moyenne 73% d'entre eux sont de sexe masculin et la plupart des responsables de sexe féminin occupent des fonctions administratives.

A la suite de la campagne « No Excuse » lancée par le siège et conformément à la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs entrée en vigueur le 1^{er} mars 2021, tout le personnel du bureau OMS Congo a suivi le cours sur la prévention de l'exploitation sexuelle et de l'abus d'autorité en 2022. Cependant, il a semblé au Dr Lucien MANGA, Représentant dudit Bureau, que cette formation à elle seule était insuffisante pour transformer l'attitude du personnel et promouvoir des interactions entre collègues de tous les genres, propices à l'épanouissement de tous. A son initiative donc, la thématique de la masculinité positive comme moyen pour arriver à cette fin, a été discutée au cours d'une assemblée générale du personnel et adoptée lors de la célébration de la 37^{ème} édition de la journée internationale des droits de la femme.

2. Objectif du programme

2.1. Objectif général : Contribuer à la mise en œuvre de la déclaration des Chefs d'Etats de l'Union Africaine sur la masculinité positive.

2.2. Objectifs spécifiques :

- Comprendre les frustrations et les attentes des femmes vis-à-vis des collègues de sexe masculin ;

- Sensibiliser le personnel sur la pratique de l'écoute active
- Contribuer à réduire les violences verbales

3. Méthodologie de mise en œuvre du programme

Les attentes des femmes du bureau ont été identifiées au travers d'une petite enquête de convenance et les plus pertinentes ont été prises en compte dans le programme de masculinité positive du bureau pays.

Un groupe de travail a été mis sur pied par le Représentant, chargé d'élaborer les grandes lignes du projet, de produire les documents nécessaires au lancement du projet.

Une consultante a été recrutée afin d'accompagner le Bureau pays dans l'implémentation de la première phase de ce programme de promotion de la masculinité positive pendant une durée de deux mois.

Quatre modules ont été développés par les membres du groupe de travail et la consultante recrutée à cet effet :

- L'écoute active : qui consiste à écouter l'autre attentivement de façon non directive, avec respect et empathie et à instaurer un climat de confiance avec son interlocuteur afin que ce dernier s'exprime en toute liberté, sans crainte de jugement hâtif et sans pression.
- Les violences verbales : qui sont des attaques verbales directement dirigées contre la victime ou ses proches, créant un climat d'insécurité physique et émotionnelle.
- La masculinité positive : qui fait référence aux caractéristiques et comportements propres aux hommes mais dépourvus de violences de toutes sortes, notamment envers des femmes ;
- La communication non violente : qui est une méthode visant à créer un environnement favorable par des relations fondées sur l'empathie, la compassion, la coopération harmonieuse, le respect de soi etc.

Les groupes de discussions focaux étaient organisés sous forme de cohortes flottantes afin de tenir compte de la disponibilité des staffs et de pallier aux difficultés liées aux conflits de calendrier. Une fiche d'évaluation diagnostique et

un pré-test étaient administrés en prélude au démarrage des points focaux. Les collègues ayant participé aux quatre groupes de discussion étaient invités à prendre part à une séance de jeux de rôle.

Les scénarii des jeux de rôle ont été élaborés et un plan de travail développé pour la durée de la mission du consultant.

Le suivi pro-actif de la participation du personnel a été réalisée par mail et par téléphone. La retro-information était assurée par le partage régulier de la mise à jour du dashboard du suivi du programme.

4. Déroulement pratique du programme : sessions de formation thématiques, groupes de discussions focaux et jeux de rôle

Organisés sous la forme de discussions-débats à la suite de la présentation par la Consultante de chacune des thématiques retenues en lien avec la promotion de la masculinité positive, les groupes de discussion focaux (GDF) ont connu un taux de participation de 100% des staffs du Bureau pays de l’OMS. Les objectifs poursuivis à travers ces GDF étaient de permettre aux différents staffs du Bureau pays de : (1) intégrer l’écoute active dans leur communication de routine ; (2) améliorer leurs aptitudes à repérer les situations potentiellement violentes ; (3) renforcer leurs capacités à faire face à des situations difficiles et à régler leurs problèmes de façon pacifique ; (4) relever leur sens des relations humaines et leurs aptitudes de communication, afin de les rendre capables de prévenir ou de désamorcer une situation potentiellement violente et enfin de (5) valoriser leurs aptitudes à contribuer à une bonne ambiance de travail.

Les jeux de rôle ont quant à eux permis aux participants, à travers quelques simulations des situations de communication entre deux interlocuteurs, de dégager les écarts en matière de communication et d’identifier les meilleures pratiques. Ces jeux de rôle ont mobilisé en moyenne 44% du personnel du Bureau.

4.1. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de *l’écoute active*

L’examen de cette première thématique avait pour objectif général de sensibiliser le personnel du bureau à l’écoute active.

De manière spécifique, il s’agissait de permettre aux différents staffs de :

- (i) Saisir la différence entre le simple fait d'entendre et la pratique d'une écoute active;
- (ii) Définir l'écoute active ;
- (iii) Donner les caractéristiques de l'écoute active, et enfin
- (iv) D'être en mesure de pratiquer l'écoute active.

Ce module de formation a permis de mettre en exergue le fait que l'intonation de la voix, la posture et la gestuelle jouaient également un rôle très important dans la compréhension du message, au-delà des mots. Les outils, tels que la reformulation, le questionnement et le silence, de même que, les prérequis et les erreurs à éviter en matière d'écoute active ont constitué le contenu des échanges.

4.2. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de *la violence verbale*

Ce second module de formation avait pour objectif général de sensibiliser le personnel du bureau-pays sur les différentes formes de violences, leurs conséquences et les moyens possibles de leur atténuation.

De manière spécifique, il s'agissait de permettre aux participants de:

- (i) D'identifier les différentes formes de violence;
- (ii) D'évoquer leurs multiples conséquences ;
- (iii) D'être sensibiliser sur les mesures possibles d'atténuation des violences verbales.

4.3. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de *la masculinité positive*

Ce troisième module de formation avait pour objectif général de sensibiliser les membres du bureau-pays sur la masculinité positive.

Spécifiquement, il s'agissait de les édifier sur :

- (i) Les différentes formes de masculinités (masculinité dominante versus masculinité positive) ;
- (ii) Les caractéristiques de la masculinité positive ;
- (iii) La promotion de la masculinité positive tant au sein du Bureau pays qu'au sein de leurs communautés.

4.4. Sessions de formation et focus-group sur la thématique de la communication non-violente

Enfin, ce quatrième et dernier module de formation avait pour objectif général de sensibiliser les staffs du Bureau pays sur la méthode de la communication non violente (CNV) en tant qu'instrument de résolution de conflits entre deux personnes ou au sein d'un groupe.

De manière spécifique, il s'agissait de les :

- (i) Sensibiliser aux différentes notions telles l'empathie, la compassion, la coopération harmonieuse et enfin le respect de soi et des autres ;
- (ii) Edifier sur les principes fondamentaux et les avantages d'une communication non violente
- (iii) Les informer sur les attitudes blessants et destructeurs à éviter dans le cadre d'une communication.

5. Résultats obtenus à l'issue de la mise en œuvre du programme

5.1. Sur la sensibilisation à l'écoute active

A l'issue du premier module de formation relatif à l'écoute active et des focus-group, la différence entre le simple fait d'entendre et la pratique d'une écoute active a été bien assimilée par les staffs du Bureau pays. Il en a été de même pour les caractéristiques d'une écoute active, à savoir le *silence positif*, *l'empathie*, *la non directivité* et *la reformulation*. Les différents témoignages recueillis auprès des staffs du Bureau pays à la fin de ce premier module de formation ont fait ressortir la pertinence de l'analyse de cette thématique dans le cadre de la promotion de la masculinité positive.

5.2. Sur la sensibilisation à la violence verbale

Ce module de formation ainsi que les focus-group organisés à cet effet ont permis aux staffs du Bureau pays de comprendre qu'il existait, au-delà de la violence physique, plusieurs autres formes de violences, dont la plus sournoise et de loin la plus usitée par tous et en particulier dans les milieux du travail est la violence verbale. Ce module de formation et les échanges associés ont aussi permis de sensibiliser les staffs du Bureau pays aux mesures possibles d'atténuation des violences verbales et en particulier à la pratique de la communication non-violente.

5.3. Sur la masculinité positive

Il est ressorti des échanges autour de cette troisième thématique que la masculinité positive représentait un des leviers essentiels permettant d'améliorer la condition et la position des femmes dans une perspective de transformation du rapport entre les femmes et les hommes. De l'avis général des staffs en particulier masculins du Bureau pays, la promotion de la masculinité positive constitue une approche totalement innovante du traitement du rapport inégalitaire entre les hommes et les femmes, dans la mesure où, contrairement aux anciennes approches, elle considère que si les hommes sont indéniablement à l'origine du problème, ils font également partie de la solution. D'où la nécessité de travailler avec eux pour en faire les « *champions de la promotion de la nouvelle masculinité non-violente, démocratique et égalitariste* ».

5.4. Sur la *communication non-violente*

Il est ressorti des échanges à l'issue de ce dernier module de formation ainsi que des focus-group que la pratique de la communication non-violente constituait véritablement une réponse pertinente à la lutte contre toutes les formes de violence et était à n'en point douter un élément essentiel de la masculinité positive.

6. Conclusion et perspectives

La première phase de la promotion de la masculinité positive au bureau de l'OMS au Congo a été fortement appréciée par son personnel, si l'on s'en tient aux témoignages des uns et des autres. Malgré les agendas chargés, tout le personnel a effectivement pris part aux différentes sessions de formation et groupes de discussion focaux. De par leurs questions, leurs remarques ou leurs témoignages les staffs du Bureau pays ont contribué à une meilleure compréhension et une appropriation des concepts clés.

« Si nous pouvions tous suivre ce programme, le bureau serait un paradis », témoignage d'un collègue de sexe féminin.

« On nous fait suivre cette formation pour que nous soyons de meilleures personnes au bureau et dans nos foyers. Il faudrait que Monsieur le Représentant pense à mettre en place un programme de formations pour nos conjoints », témoignage d'un collègue de sexe masculin.

La prochaine étape consistera à inciter les hommes à soutenir des initiatives portées par les femmes tant au niveau du bureau qu'au sein de leurs communautés.

ANNEXES

**DECLARATION DE KINSHASA ET APPEL A L’ACTION
DES CHEFS D’ETATS DE L’UNION AFRICAINE SUR LA MASCULINITE POSITIVE
DANS LE LEADERSHIP POUR L’ELIMINATION DES VIOLENCES FAITES AUX
FEMMES ET AUX FILLES EN AFRIQUE**

**CONFERENCE DES HOMMES SUR LA MASCULINITE POSITIVE
KINSHASA, 25 NOVEMBRE 2021**

PREAMBULE

Sous le leadership de Son Excellence Monsieur Felix Antoine Tshisekedi Tshilombo, Président de la République Démocratique du Congo et Président en Exercice de l’Union Africaine, Nous, les **Chefs d’Etat et de Gouvernement des Etats membres de l’Union Africaine**, l’Afrique du Sud, Ethiopie, Ghana, Kenya, République du Congo, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Tanzanie, Togo présents lors de la **Conférence des hommes sur la masculinité positive dans le leadership pour l’élimination des violences faites aux femmes et aux filles (VFFF) en Afrique**, à Kinshasa, en République Démocratique du Congo, le 25 novembre 2021, à l’occasion de la Journée internationale pour l’élimination de la violence à l’égard des femmes et des filles ;

FÉLICITANT le Président en Exercice de l’Union Africaine, Son Excellence Monsieur Felix Antoine Tshisekedi Tshilombo, le Président de la Commission de l’Union Africaine, Son Excellence Monsieur Moussa Faki Mahamat, et Son Excellence Madame Ellen Johnson Sirleaf, Ancienne Présidente de la République du Liberia et Patronne du Réseau des Femmes Leaders Africaines, pour avoir organisé cette première Conférence des hommes sur la masculinité positive ;

FÉLICITANT EGALEMENT Son Excellence Monsieur Cyril Ramaphosa, Président de la République de l’Afrique du Sud et ancien Président de l’Union Africaine, Son Excellence Monsieur Nana Akuffo Addo, Président de la République du Ghana et Champion de l’UA pour le Genre et les questions liées au Développement en Afrique et Son Excellence Monsieur Macky Sall, Président de la République du Sénégal et futur Président de l’Union Africaine pour leur contribution significative pour l’organisation de cette conférence ;

SALUANT les initiatives louables déployées par les dirigeants africains pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes en Afrique s'appuyant sur l'Agenda 2063 de l'Union africaine et l'Agenda 2030 des Nations Unies sur les objectifs du Développement durable ;

CONSIDERANT le Protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes en Afrique (2003) (Protocole de Maputo), la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (2004) et la Stratégie de l'UA pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (2018-2028) ainsi que la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes (1995), qui fournissent un cadre global pour les droits des femmes et des filles et appellent les États Membres de l'Union Africaine à allouer des ressources budgétaires pour la mise en œuvre et le suivi des interventions visant à prévenir et à éradiquer la violence à l'égard des femmes et des filles ;

SE FÉLICITANT de l'élaboration du Cadre continental des résultats sur les Femmes, Paix et Sécurité, outil unique qui permet l'élaboration d'un rapport annuel du Président de la Commission de l'Union africaine sur la mise en œuvre effective de l'agenda femmes, paix et sécurité en Afrique ;

S'APPUYANT sur les recommandations issues des consultations des femmes, jeunes, du secteur privé, des leaders religieux et traditionnels, du secteur académique, de la société civile, et des femmes pionnières du Réseau des femmes Leaders Africaines ;

CONSIDERANT les effets négatifs du changement climatique, en particulier pour les femmes et les filles dans le milieu rural ;

PREOCCUPÉS par la persistance des violences faites aux femmes et aux filles en Afrique, liées aux normes et pratiques socio-culturelles néfastes, malgré l'engagement des États à éradiquer toutes formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles, en particulier la violence sexuelle en période de conflit et de catastrophes humanitaires et naturelles ;

Sommes convenus de ce qui suit :

1. **CONDAMNONS** toutes les formes de discrimination et de violences faites aux femmes et aux filles et **NOUS ENGAGEONS A VEILLER** à ce que les politiques et les mesures nécessaires soient mises en place par les Etats membres pour s'attaquer fermement à toute forme d'impunité ;
2. **RECONNAISSONS** les contributions des Chefs d'État et de Gouvernement, Champions de la cause féminine, **LANÇONS** officiellement le Cercle des Champions et **ENCOURAGEONS** nos pairs à élargir ce Cercle pour amplifier cet agenda ;
3. **LANÇONS** la Campagne de l'Union Africaine pour Mettre Fin aux Violences Faites aux Femmes et aux Filles et **METTONS EN ŒUVRE** une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles dans les situations de conflit et de post-conflit ;
4. **NOUS NOUS ENGAGEONS** à soutenir le Président de la Commission de l'Union africaine dans la mise en œuvre de la nouvelle Fiche de Pointage et Index du Protocole de Maputo comme outil pour accélérer la réalisation des droits des femmes et des filles ;
5. **NOUS NOUS ENGAGEONS EGALEMENT** dans une démarche participative et une approche intergénérationnelle, à mobiliser toutes les parties prenantes, y compris les jeunes, les leaders religieux et traditionnels, la société civile, et les femmes Leaders Africaines et le secteur privé ;
6. **REITERONS** notre engagement à apporter les ressources nécessaires pour lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles et **APPELONS** le secteur privé à développer et mettre en œuvre aux politiques et programmes de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles ainsi que l'autonomisation et l'inclusion économique et financière des femmes conformément aux objectifs de la nouvelle Décennie des Femmes Africaines pour l'inclusion financière et économique des Femmes Africaines 2020-2030 ;
7. **ENCOURAGEONS** et **SUPPORTONS** la participation active et le leadership des femmes et des filles dans toutes les sphères politiques, sociales, culturelles et économiques ;
8. **APPELONS** les hommes à être des rôles modèles pour les garçons, afin que

les hommes leaders de demain s'approprient les valeurs fondamentales qui définissent les expressions positives de la masculinité en Afrique ;

9. NOUS ENGAGEONS à adopter et mettre en œuvre une Convention de l'Union Africaine pour mettre fin à la violence faites aux femmes et aux filles qui servira de cadre juridique pour mettre fin à la violence faite aux femmes et aux filles en Afrique.

10. NOUS ENGAGEONS à évaluer annuellement la mise en œuvre de nos engagements au début des seize jours d'activisme contre les violences faites aux femmes et filles.

Fait à Kinshasa, le 25 Novembre 2021

MASCULINITE POSITIVE : PLAN OPERATIONNEL

Durée : 6 mois

Méthodologie : auto-évaluation initiale, mentoring/coaching, auto-évaluation finale, partage de leçons apprises.

Objectifs	Attentes des femmes du bureau OMS/Congo	Activités proposées
<p>1. Améliorer l'écoute Rationale : le sens des mots compte pour 7%, l'intonation de la voix pour 38 % et la physiologie et la gestuelle pour 55 %. Donc au total : 93 % de communication est non verbale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des hommes à l'écoute 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la disponibilité à écouter et au besoin suggérer un meilleur moment pour parler. • Améliorer la qualité de l'écoute <ul style="list-style-type: none"> ○ Essayer des comprendre ce que ressent l'interlocuteur, saisir son message sans le juger ni le critiquer ; ○ Se mettre à la place de son interlocuteur pour comprendre son état d'esprit avant de parler ; ○ Rester concentré sur le sens des attentes de l'interlocuteur.

<p>2. Réduire les violences verbales</p> <p>Rationale : La violence verbale est une technique d'intimidation ou d'humiliation qui relève du harcèlement ou de l'abus d'autorité. L'OMS a une tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement ou de l'abus de l'autorité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être plus courtois et respectueux envers les femmes même si ces dernières sont leurs subalternes (cela inclue les formules de politesses et la manière lorsqu'ils demandent quelque chose). 	<p>Activités pratique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eviter de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre en garde et de menacer. ○ Moraliser et de faire la leçon. ○ Juger, critiquer. ○ Ridiculiser, faire honte ou insulter. ○ Hausser le ton, crier ○ Couper la parole... • Mais plutôt : <ul style="list-style-type: none"> ○ Communiquer avec empathie tout en restant indépendant sur le plan émotionnel ○ Lever les malentendus par les techniques de reformulation.
<p>3. Susciter et soutenir les initiatives en faveur des femmes.</p> <p>Rationale : Les hommes ne sont pas seulement le problème mais font partie intégrante de la solution en tant qu'acteur du développement des femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être plus de solidaire envers les femmes. • Valoriser les compétences et le travail des femmes de l'OMS. • Gommer les stéréotypes qui réduisent le rôle de la femme à la cuisine et à servir l'homme (cela passe par l'arrêt de toute réflexion ou insinuations de ce genre.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Féliciter les femmes pour les initiatives louables et reconnaître leur mérite • Accompagner les femmes dans l'accomplissement de leurs objectifs professionnels • S'engager à mener périodiquement une activité socialement jugée propre aux femmes/ filles • Organiser une journée de sensibilisation sur la masculinité positive

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Appuyer les femmes dans leurs ambitions ou plans de carrières (le partage d'information, soutien à la formation).• Une répartition équitable du travail entre hommes et femmes pour les pause-café, anniversaires... | |
|--|---|--|

ANNEXE 3

<p>TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UN FACILITATEUR (FACILITATRICE) EN CHARGE DE L'IMPLEMENTATION D'UN PROGRAMME DE PROMOTION DE LA MASCULINITE POSITIVE AU SEIN DU BUREAU PAYS</p>

1. Contexte

Initiée par l'Union Africaine (UA) et African Women Leaders Network (AWLN), la conférence des Chefs d'Etats et de Gouvernements sur la Masculinité Positive s'était tenue à Kinshasa, en République démocratique du Congo (RDC) le 25 novembre 2021 (journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes et aux filles). La Masculinité Positive se définissant comme étant l'ensemble des caractéristiques ou comportements dépourvus des violences basées sur le genre, principalement à l'égard des femmes. *Cette conférence avait été une étape historique dans la mobilisation des sociétés africaines contre les violences faites aux femmes et aux filles. Son ambition était d'inciter tous les acteurs de la société africaine à participer activement aux efforts visant à éradiquer les violences faites aux femmes et aux filles. Le Bureau pays de l'OMS au Congo ayant jugé utile de contribuer impérativement à cette noble cause, a décidé de mettre en œuvre en son sein un programme de promotion de la masculinité positive, basée sur une démarche inclusive et participative de l'ensemble de son staff.* Aussi, dans le souci d'une meilleure implémentation de ce programme, il envisage de recruter un Facilitateur (une Facilitatrice).

2. Objectifs

Le Facilitateur (la Facilitatrice) aura pour mission d'accompagner le Bureau pays de l'OMS au Congo dans l'implémentation progressive de son programme de promotion de la masculinité positive, au travers d'une sensibilisation en particulier de son staff

masculin à : (ii) la pratique de l'écoute active ; (ii) la réduction de la violence verbale et enfin (iii) à l'appui nécessaire des projets portés par les femmes au sein du Bureau.

3. Tâches spécifiques

Les tâches du Facilitateur (de la Facilitatrice) seront d'organiser des focus-group sur les thématiques suivantes :

- i. La pratique de l'écoute active ;
- ii. La sensibilisation sur les violences verbales ;
- iii. La méthode d'atténuation des violences verbales;
- iv. Et enfin, l'identifier de quelques projets portés par des femmes et susceptibles d'être soutenus par les hommes au sein du Bureau.

4. Produits/Extrants/Livrables

Eu égard à l'intérêt accordé par M. le Représentant à ce projet, le travail du Facilitateur (Facilitatrice) sera placé sous sa propre supervision.

Le Facilitateur (la Facilitatrice) devra produire dans un format consolidé et approprié les livrables ci-après :

- Un document synthèse du niveau de connaissance ex-ante par l'ensemble du staff du Bureau des notions d'écoute active et de violence verbale avant l'organisation des focus-group (pré-test);
- Un document synthèse des différents focus-group sur la pratique de l'écoute active et la réduction des violences verbales organisés avec l'ensemble du staff tout le long du programme d'implémentation de la masculinité positive au sein du Bureau ;
- Un document synthèse du niveau de connaissance ex-post par l'ensemble du staff du Bureau des notions d'écoute active et de violence verbale à la fin du programme (post-test);
- Un document synthèse de quelques projets phares qui seront portés par les femmes et soutenus par les hommes au sein du Bureau.

5. Exigences et compétences

Le candidat (la candidate) devra :

- Etre de nationalité congolaise ;
- Etre détenteur d'un diplôme universitaire (Bac + 5 au moins) dans les domaines suivants : droit, psychologie, gestion des ressources humaines, sociologie ou autres domaines connexes ;
- Disposer d'une expérience professionnelle d'au moins 15 ans dans l'un ou l'autre des domaines précités ;
- Avoir été médiateur (médiatrice) en charge de la gestion/règlement en particulier des différends familiaux ;
- Posséder d'excellentes compétences en rédaction en langue française.

6. Durée

Le Facilitateur (la Facilitatrice) sera recruté pour une durée de trois mois, soit du 15 juin au 15 septembre 2022.

7. Dépôt de dossiers de candidature

Les dossiers de candidature comprenant un CV, une lettre de motivation, doivent être adressés, au plus tard le 08 Juin 2022, sous plis fermé avec l'adresse suivante avec mention « **avis d'appel d'offre N°** »

Monsieur le Représentant de l'OMS au Congo, Avenue Charles De Gaulles, à côté de la Cité Louis Pasteur (Laboratoire National de Santé Publique), B.P.

ANNEXE 4

PLAN D’ACTION POUR LA PROMOTION DE LA MASCULINITE POSITIVE AU SEIN DU BUREAU

PRE-TEST DES STAFFS FEMININ & MASCULIN

THEME N°1 : L’ECOUTE ACTIVE

*(Cochez la ou les bonnes réponses pour les QCM et développez vos éléments
de réponses pour les questions ouvertes)*

Q1: Communiquer, c’est:

- Bavarder
- Ecouter
- Parler
- Comprendre
- Convaincre
- Etre compris
- Avoir raison

Q2: Quelle différence faites-vous entre entendre et écouter?

- Il n’y a pas de différence
- Il y a une différence
- Si différence il y a, quelle est-elle ?

Q3 : Selon le psychologue américain Carl Rogers, l’écoute active procède de l’idée selon laquelle :

- Seules les paroles comptent dans un échange
- Entendre c’est écouter
- Les contenus émotionnels d’une situation sont plus importants que les contenus intellectuels

Q4: Qu'est-ce que l'écoute active?

- Entendre ce qu'une personne dit, en y portant une attention véritable
- Ouvrir grandement ses oreilles pour suivre le propos d'un interlocuteur
- Baisser sa radio, sa télévision ou tout autre source de nuisance sonore pour bien suivre son interlocuteur
- S'assurer d'avoir bien compris ce que cette personne désirait communiquer, en la questionnant et/ou en reformulant sa pensée

Q5 : A quoi sert l'écoute active ?

- A donner l'impression à son interlocuteur que l'on prête attention ce qu'il dit
- A encourager l'émetteur à transmettre son message
- A être gentil avec son interlocuteur
- A gérer les conflits
- A améliorer les relations sociales

Q6 : Quels sont les fondements de l'écoute active

- Le sourire et la gentillesse
- La non directivité
- L'approbation de tout ce que dit son interlocuteur
- L'empathie

Q7 : Quelle différence faites-vous entre compassion et empathie ?

- Il n'y a pas de différence
- Il y a une différence
- Si différence il y a, quelle est-elle ?

Q8 : Qu'est-ce que l'on entend par empathie ?

- Sentiment de bienveillance
- Volonté d'aider la personne qui souffre
- Reconnaissance et compréhension des sentiments et des émotions d'un autre individu
- Capacité de s'identifier à autrui dans ce qu'il ressent

Q9 : Citez quelques techniques de l'écoute active au cours d'un échange

- Ne pas hésiter à interrompre son interlocuteur pour le bombarder de questions
- Posez les bonnes questions
- Adoptez un « silence positif »
- Se concentrer pendant que votre interlocuteur sur les contre-arguments à lui opposer
- Ne pas dissocier le propos de votre interlocuteur de ses convictions politiques et religieuses
- Distinguez opinions, faits et sentiments
- Reformulez

Q10: Quelle différence faites-vous entre question fermée et question ouverte?

- Il n'y a pas de différence
- Il y a une différence
- Si différence il y a, quelle est-elle ?

Q11: Qu'est-ce que l'on entend par reformulation?

- C'est faire preuve d'empathie
- C'est faire parler davantage son interlocuteur afin de comprendre sa pensée
- C'est formuler en de termes plus clairs le propos de son interlocuteur
- C'est traduire en de termes plus savants la pensée de son interlocuteur

Q12: La communication est-elle uniquement verbale?

- Oui
- Non
- Si non, justifiez votre réponse

ANNEXE 5

PLAN D'ACTION POUR LA PROMOTION DE LA MASCULINITE POSITIVE AU SEIN DU BUREAU

PRE-TEST DES STAFFS FEMININS ET MASCULINS

THEME N°2 : SUR LA VIOLENCE VERBALE

(Cochez la ou les bonnes réponses)

Q1: Quelles sont les différentes formes de violence ?

- Epidémiologique
- Psychologique
- Brutale
- Verbale
- Environnementale
- Commerciale
- Economique
- Financière
- Physique
- Sexuelle
- Clinique

Q2 : Les violences verbales peuvent prendre la forme de :

- Insultes
- Félicitations
- Langage grossier
- Baisse de salaire
- Cris
- Front fermé

- Blâmes
- Reproches
- Critique
- Sourire
- Aboiements
- Raillerie
- Menace

Q3 : La violence verbale est souvent considérée comme étant :

- La première forme des violences
- La deuxième forme de défenses
- La troisième forme des violences

Q4 : La violence verbale se distingue de la violence physique parce qu'elle utilise plutôt :

- Des maux à la place des coûts
- Des mots à la place des coups
- Des phrases à la place gifles
- Des menaces à la place des menottes

Q5 : En quoi les violences verbales sont-elles tout aussi nocives pour notre intégrité que les violences physiques ?

- Parce qu'elles touchent à notre physique
- Parce qu'elles touchent à notre intimité
- Parce qu'elles touchent état mental
- Parce qu'elles portent atteinte à notre corps.

Q6 : Bien que les violences verbales concernent tout le monde, citez quelques groupes de personnes susceptibles d'être plus exposées que d'autres à ces types de violences.

- Les personnes riches
- Les personnes vulnérables
- Les personnes très cultivées

- Les personnes handicapées
- Les femmes

Q7 : Qu'est-ce que l'on entend par double vulnérabilité ?

- Lorsqu'une personne est riche et bien cultivée
- Lorsque l'on a deux handicaps
- Lorsque l'on est une femme handicapée

Q8 : La violence au sein d'un couple implique-t-elle nécessairement de la violence physique ?

- Oui
- Non

Q9 : Une agression sexuelle implique-t-elle nécessairement de la violence sexuelle ?

- Oui
- Non

Q10 : Peut-on parler de violence sexuelle au sein d'un couple ?

- Oui
- Non

ANNEXE 6

Évaluation diagnostique

Je suis une femme

Je suis un homme

Je suis dans la tranche d'âge suivante

55-65 45-55 35-45 25-35

Autres Préciser :

Je suis :

- célibataire sans enfants
- célibataire avec enfants Nombre d'enfants :
- marié (e) Nombre d'enfants :

Mon travail

Nombre d'années dans mon poste actuel :

- Préciser la nature du poste :
- Cluster auquel j'appartiens :

Nombre de personnes sous ma responsabilité :

- Nombre de femmes
- Nombre d'hommes

Nombre de classes ou de catégories de ces personnels :

- Personnel féminin
-

- Personnel masculin
- Préciser le niveau hiérarchique occupé par chacun d'eux :

Mes échanges avec mes collaborateurs se font à l'occasion de :

- Réunions hebdomadaires et/ou mensuelles de l'équipe, du service
- Échanges quotidiens et/ou hebdomadaires avec chaque membre de l'équipe
- Autres Préciser la nature de la réunion ou de l'échange

Domaines sur lesquels portent ces échanges

- Travail
- Autres Préciser, si possible, pour ce cas

Qualité de nos échanges :

- Très bonne
- Bonne
- Plutôt médiocre
- Mauvaise

Nombre de supérieurs hiérarchiques dont je dépends :

Domaines sur lesquels portent les échanges avec mes supérieurs

- Travail
- Autres Préciser, si possible, pour ce cas

Qualité des rapports avec ceux-ci

- Très bonne
- Bonne
- Plutôt médiocre
- mauvaise

Nombre de collègues dans l'équipe ou dans le service :

Domaines sur lesquels portent nos échanges

- Travail
- Autres Préciser, si possible, pour ce cas

Qualité des rapports avec ceux-ci

- Très bonne
- Bonne
- Plutôt médiocre
- Mauvaise

Comment appréciez-vous les rapports entre collègues hommes et femmes de votre service ou de votre cluster ou du bureau

- Excellents
- Bons
- Plutôt médiocres
- Mauvais
- Sans opinion

Parlons de :

- **la masculinité**

Voici ma définition de la **masculinité** (utiliser une feuille supplémentaire, le cas échéant)

Et ma définition de la **masculinité positive** (utiliser la feuille supplémentaire ci-dessus, le cas échéant)

Je peux citer trois caractéristiques de la masculinité positive :

C'est judicieux d'en parler maintenant

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Sans opinion

Quels résultats attendez-vous des discussions sur cette question ?

- Une meilleure information sur les questions relatives à la masculinité et particulièrement sur la masculinité positive
- Travailler main dans la main, hommes et femmes, afin d'œuvrer pour le développement inclusif et équitable de notre entreprise et de la société en général.
- adopter des rapports sains et égalitaires entre hommes et femmes au sein du bureau

- intégrer l'intervention à l'approche d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) dans une vision de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.
- Autres.....

- **La violence verbale**

- Je connais les principaux points qui constituent, de façon générale, les violences au travail Oui Non

- Je cite trois de ces points principaux.

- J'ai été témoin de certains de ces actes

- dans mon cluster Oui Non
- dans le Bureau Oui Non

- J'ai été victime de certains de ces actes :

- Quelques fois
- Souvent
- Jamais

- Voici les violences dont j'ai été victime (citer)

- J'ai déjà participé à une ou plusieurs réunions sur la réduction des violences au travail. Oui Non

- Je pense que ces réunions peuvent aider à améliorer la situation sur cette question
 Oui Non

- Voici les violences qu'il m'est arrivé de faire subir à :

- Mes collègues
- Mes subalternes
- Mes supérieurs hiérarchiques

Quels résultats attendez-vous des discussions sur les violences ?

- Une meilleure information sur les questions relatives aux violences, particulièrement, aux violences verbales,
- Travailler main dans la main, hommes et femmes, afin d'œuvrer à la diminution de la violence verbale au bureau et dans la vie de tous les jours en général
- Adopter les mesures qui permettent de prévenir la violence verbale au bureau et dans la vie de tous les jours
- Autres...

- **L'écoute active**

Qu'est-ce que l'écoute active ?

- Entendre ce qu'une personne dit en y portant une attention véritable
- Ouvrir grandement ses oreilles pour suivre les propos d'un interlocuteur
- Baisser sa radio, sa télévision ou d'autres sources de nuisances sonores et de distraction pour bien suivre son interlocuteur
- S'assurer d'avoir bien compris ce que cette personne désireait communiquer en la questionnant ou en reformulant sa pensée

Voici en quoi consiste l'écoute active :

Je la pratique :

- Toujours avec
 - mes collègues
 - mes supérieurs hiérarchiques
 - mes subalternes
- Seulement de temps en temps avec
 - mes collègues
 - mes supérieurs hiérarchiques
 - mes subalternes
- Pas du tout

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Objectif général

- Réduire la violence verbale et améliorer la qualité de l'écoute au bureau pays du Congo

Objectifs spécifiques

- Améliorer l'aptitude à repérer les situations potentiellement violentes
- Renforcer les capacités à faire face à des situations difficiles et à régler les problèmes de façon pacifique
- Relever le sens des relations humaines et les aptitudes de communication, qui permettent de prévenir ou de désamorcer une situation potentiellement violente
- Intégrer l'écoute active en communication de routine
- Valoriser les attitudes qui contribuent à une bonne ambiance de travail.

ANNEXE 8

MODULE 1 : ECOUTE ACTIVE

Objectif : sensibiliser les membres du bureau-pays sur l'écoute active

A la fin de cette formation, les membres du bureau devraient être capables de :

- Définir l'écoute active ;
- Donner les caractéristiques de l'écoute active ;
- Pratiquer l'écoute active avec ses collègues.

Définitions

Ecoute active = façon structurée d'**écouter** son interlocuteur et de lui répondre ;

aussi appelée **écoute** bienveillante

consiste à

- **écouter l'autre attentivement et de façon non directive,**
- **instaurer confiance, respect et empathie avec son interlocuteur afin que ce dernier s'exprime en toute liberté, sans crainte de jugement hâtif et sans pression.**

Ecouter de façon **active signifie que notre attention** se porte sur notre interlocuteur pour nous permettre de **comprendre, d'interpréter** et d'**évaluer** ce qu'elle nous dit en vue de lui répondre.

Concrètement, écouter de façon active consiste à :

- **Ecouter** sans interrompre ;
- Questionner régulièrement ;
- Reformuler ;
- Confirmer ce que vous avez compris.

L'importance du choix des canaux de communication

Pour que l'écoute active soit correctement mise en place, **importance de choisir les bons canaux de communication.**

Se rappeler que :

- 7% du message est porté par les mots qu'on utilise. Le para-verbal
- (38%) est véhiculé par la manière de communiquer telle l'intonation (para-verbal),
- (55%) du message est porté par la gestuelle ou la position (non-verbal).

Par conséquent importance d'écouter activement. Cela permet au cerveau de se concentrer sur l'ensemble de ces trois dimensions (le verbal, le para-verbal et le non-

verbal). Pour l'écoute active, il s'agit d'être pleinement attentif à son interlocuteur. Toute distraction est donc à proscrire.

Posture à aborder pour l'écoute active

Importance de la posture pour une bonne installation et compréhension de cette écoute. Celle de compréhension est l'une des plus importantes. Elle a pour but de **comprendre le point de vue de son interlocuteur**.

Une des autres postures à adopter est de **laisser passer l'envie d'avoir raison**. Si l'on cherche à avoir raison, on va forcément avoir dans la tête des images, ou bien des idées. C'est humain, mais il faut avoir cette volonté d'aller comprendre qui est l'autre, ce qu'il nous dit et ce qu'est son référentiel.

- Bien évidemment, cela ne veut pas dire, de tout accepter, mais seulement d'écouter.

Les outils de l'écoute active

- Le **premier outil est la reformulation**. Reformuler la question ou les dires de son interlocuteur va **permettre de s'assurer de la bonne compréhension du sujet**.

Il existe **trois types de reformulation**.

- La **reformulation en écho**. Elle consiste à reprendre les mots utilisés par votre interlocuteur. Reformuler la question, avec vos propres mots, afin de faire comprendre à votre collaborateur que vous avez bien saisi l'information partagée.
- La **reformulation appelée miroir**. Elle permet de faire réfléchir son interlocuteur. Elle consiste à répéter exactement les mêmes mots, le même ton et la même vitesse de phrasé que votre interlocuteur. Vous devenez son reflet. Cela permet d'être sur la même longueur d'onde.
- La **reformulation de synthèse**. Utilisée chez les commerciaux. Il s'agit donc de synthétiser en entonnoir l'entretien, et cela sert surtout à le finaliser. Il est essentiel, car cela permet à la personne de se situer dans l'entretien ou dans la réunion, de comprendre et de voir qu'elle a été entendue.
- **Des outils moins répandus :**

- **Le deuxième outil, c'est le questionnement.** Au cours d'un entretien i possibilité **d'alterner à la fois les questions et la reformulation** pour que l'autre se sente compris et entendu.

Attention, les **questions doivent s'adapter à votre interlocuteur**, toujours dans une optique de respect et de confiance d'autrui.

- **Le troisième outil est le silence.** C'est un outil important, mais souvent négligé. Il aide à se reconnecter et se reconcentrer sur le sujet. Si en tant que manager, je laisse un blanc je sais à 100% que mon collaborateur va s'exprimer. Il va essayer de combler ce blanc. Cela lui laisse une opportunité de s'exprimer et de revenir sur le sujet abordé.

Clés à utiliser pour s'assurer que la communication passe et pour montrer à notre interlocuteur que nous sommes totalement centrés sur lui et que nous avons bien entendu son message

1. Instaurer un climat de confiance : focaliser son attention sur son interlocuteur.

S'**adapter** à la personnalité en face de nous en déterminant sa façon de communiquer et le mettre à l'aise en adoptant le même mode de communication.

2. être pleinement disponible : Ne pas voir des attentes et des a priori être pleinement et authentiquement à l'écoute de l'autre, en rejetant les préjugés sur cette personne.

3. se mettre à la place de son interlocuteur : faire abstraction des expériences similaires à celle contée par votre interlocuteur afin de ne pas en biaiser l'écoute.

4. écouter au-delà des mots : savoir **décoder le non-verbal**, afin de ressentir l'état dans lequel se trouve votre interlocuteur, et de comprendre pleinement le message qu'il est en train de vous livrer, avec toute la dimension émotionnelle qui l'accompagne.

5. reformuler : redire avec vos propres mots ce que notre interlocuteur nous a dit, ce qui permet de s'assurer que nous avons bien compris ce qu'il nous a dit et de lui montrer que vous avez entendu et intégré le message qu'il vous a transmis.

Ecueils à éviter en matière d'écoute active :

1. **juger, influencer :** s'en tenir aux faits et surtout ne pas interpréter, ni diriger la discussion en tentant d'orienter votre interlocuteur vers telle ou telle direction. Ne porter aucun jugement, condition sine qua non pour une confiance totale.

2. **faire preuve d'impatience** : réagir en coupant la parole à l'autre ou bien encore rebondir sur un élément qu'il/elle relate en lui narrant une expérience similaire que vous avez vécue, soupirer bruyamment ou montrer quelque marque d'impatience ou de frustration...
3. **se laisser distraire** : être pleinement disponible pour votre interlocuteur (coupez votre téléphone, renvoyez vos appels, mettez votre ordinateur en veille, veillez à ce qu'on ne vous dérange pas inopinément, échangez des regards avec votre interlocuteur, questionnez-le de façon adéquate, etc.). Rester concentré pour que votre écoute reste attentive tout au long de la rencontre.
4. **rester impassible** : l'autre doit sentir que vous l'écoutez avec attention. Si vous ne manifestez aucun intérêt ni sentiment ou émotion, l'autre pensera rapidement que vous ne portez que peu d'intérêt à ce qu'il raconte et se fermera.

ANNEXE 9

MODULE 2: VIOLENCES

Objectif : sensibiliser les membres du bureau-pays sur les violences verbales

A la fin de cette formation, les membres du bureau devraient être capables de :

- Définir les violences, en particulier les violences verbales
- Donner les caractéristiques des violences verbales
- Citer les groupes de personnes les plus exposées aux violences verbales

Concepts clés

La violence à l'égard des femmes et des filles est l'une des atteintes aux droits humains les plus fréquentes dans le monde, se produisant et se répétant au quotidien dans tous les pays.

Elle entraîne pour les victimes de graves conséquences physiques, économiques et psychologiques.

La violence basée sur le genre (VBG), aussi appelée violence sexiste est l'ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de son identité de genre.

Elle prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes.

Ce sont les femmes et les filles qui souffrent de façon disproportionnée de la VBG, mais elles ne sont pas les seules. Les hommes et les garçons peuvent aussi en être la cible.

Formes de violences à l'égard des femmes

Violence domestique :

La violence domestique, également appelée abus domestiques ou violence entre partenaires intimes (ou conjugale), est tout modèle de comportement visant à exercer et à maintenir un pouvoir ou contrôle sur l'autre.

Englobe toutes sortes d'actes physiques, sexuels, émotionnels, économiques et psychologiques (ou la menace de tels actes) de nature à influencer une autre personne

La violence domestique se réfère en général à la typologie suivante :

1. Violence économique

Consiste à rendre (ou tenter de rendre) une personne financièrement dépendante.
Violences domestique

2. Violence psychologique

Consiste à provoquer de la peur par l'intimidation ; à menacer de se nuire à soi-même, à son partenaire ou à ses enfants, à détruire des biens, voire des animaux de compagnie.

3. Violence émotionnelle

Consiste à miner le sentiment d'estime de soi d'une personne par le biais de critiques constantes, à la déconsidérer en minimisant ses capacités, à la traiter de tous les noms ou à proférer des menaces verbales, à nuire à la relation du partenaire avec ses enfants ou encore à ne pas le/la laisser voir ses amis et/ou sa famille.

4. Violence physique

Elle suppose une agression physique ou une tentative d'agression du partenaire — coups et blessures, coups de pied et coups de poing, brûlures, tirage par les cheveux, gifles, pincements, morsures, etc. — en refusant l'accès aux soins médicaux ou en obligeant à la consommation d'alcool et/ou de drogues, ou en utilisant tout type de force physique.

5. Violence sexuelle

Elle consiste à forcer un partenaire à prendre part à un acte sexuel sans son consentement.

Les violences sexuelles couvrent les situations suivantes :

- **Harcèlement sexuel**
- **Viol**
- **Viol correctif**

Différents types de violences verbales :

- Les menaces
- Les injures
- La diffamation
- Le harcèlement moral
- L'humiliation
- Le fait de dévaloriser ou rabaisser l'autre

- Le fait d'ignorer l'autre
- Le fait de dénigrer l'autre ou ses proches et de lui interdire la fréquentation de ses proches

Les violences verbales sont des **attaques verbales** directement **dirigées** contre la **victime** ou ses proches.

Elles ont pour effet de créer un **climat d'insécurité physique et émotionnelle**.

Certains de ces actes constituent des infractions à part entière. C'est le cas de la **diffamation**, de **l'injure**, des **menaces** et du **harcèlement moral**.

La violence verbale peut s'exprimer de différentes manières :

- cris de colère
- ton agressif, insultes
- injonctions autoritaires
- interruptions incessantes d'une personne
- propos méprisants ou vexants
- critiques récurrentes et infondées
- chantages ou menaces
- plaisanteries ou insinuations à connotation raciste

Conséquences des violences :

Perte de sommeil, perte d'appétit, tensions musculaires, douleurs aux cervicales, aux lombaires, migraines, nausées... sont les premiers symptômes physiques de ces coups verbaux. Car à force d'entendre ce qui lui est injustement et violemment adressé, la victime se replie physiquement sur elle-même

Quelques conseils pratiques pour se défendre en cas d'agressions verbales

- Se construire un esprit critique ;
- Comprendre les motivations de **l'agression** ;
- Ne pas sous-estimer l'humiliation ;
- Répondre à une attaque **verbale par** la communication non violente.

ANNEXE 10

MODULE 3: MASCULINITÉ POSITIVE

Objectif :

- sensibiliser les membres du bureau-pays sur la masculinité positive

A la fin de cette formation, les membres du bureau devraient être capables de :

- définir les masculinités et en particulier la masculinité positive ;
- donner les caractéristiques de la masculinité positive ;
- donner les grandes lignes de comportement qui caractérisent la masculinité positive ;
- promouvoir la masculinité positive au sein du bureau et à l'extérieur.

Contexte

- Persistance des inégalités entre les femmes et les hommes et des situations de subordination des femmes envers les hommes.
- Nécessité d'améliorer la condition et la position des femmes dans une perspective de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.
- Pour cela, travailler sur la masculinité en vue d'intégrer l'intervention à l'approche d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) dans une vision de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.
- Les hommes font partie du problème de l'inégalité, il faut travailler avec eux pour qu'ils fassent partie de la solution.

Définition et caractéristiques des masculinités

Masculinités = **Manières dont les hommes définissent leur identité** en tant qu'hommes en fonction de ce qu'on sait à propos du genre masculin, de ce qui est attendu des hommes par la société et de ce que chaque individu définit selon ses propres sentiments, intérêts et connaissances.

- Les masculinités se construisent constamment par les hommes. Elles évoluent de façon permanente et peuvent se transformer.
- Elles dépendent du contexte historique et social

Elles varient dans leur expression et leur manifestation selon l'âge, l'origine, la classe sociale, la religion et le fait d'être une personne handicapée ou non.

La masculinité dite « dominante » est associée aux attributs considérés comme caractéristiques dominantes chez les hommes, par exemple : la force physique, la maîtrise des émotions, l'agressivité, le courage, l'intelligence, le pouvoir, etc. Ces traits ne sont pas exclusifs aux hommes, puisqu'on les retrouve aussi chez des femmes, mais seraient prédominants chez le sexe masculin.

Nécessité de développer d'autres manières d'être homme afin de contribuer à l'égalité entre femmes et hommes (EFH) : on parle alors de masculinité positive

Masculinité positive :

Les masculinités **positives** contribuent à construire des familles plus solides et des relations où les hommes et les femmes peuvent mieux apprendre les uns des autres.

Elles sont non violentes, démocratiques, pacifiques, inclusives, co-responsables, démonstratives et engagées.

Une **masculinité positive** fait référence aux caractéristiques et comportements dépourvus de violence. Un tel homme est une référence à un acteur de promotion de l'égalité de genre.

Il peut exprimer ses sentiments de façon respectueuse, demander aide et conseils aux femmes, aux professionnels...s'engager dans les activités de la maison et dans l'éducation des enfants sans affecter sa masculinité.

La masculinité positive est une masculinité non-violente.

Quelques schémas pour promouvoir la masculinité positive

Dans la famille

- Attribuer aux hommes et aux garçons des tâches qui permettent une répartition égalitaire des responsabilités et des tâches domestiques

Dans les espaces de travail et dans les communautés

- Ouvrir les espaces pour que les hommes puissent être écoutés et trouver de l'aide dans leurs difficultés.
- Promouvoir la masculinité positive et démocratique dans laquelle les hommes démocratiques appuient d'autres hommes et des groupes socialement marginalisés et luttent pour construire des environnements sains dans leurs foyers et leurs lieux de travail.
- Les employeurs peuvent favoriser des horaires plus flexibles pour que les hommes puissent s'occuper des tâches à la maison et s'occuper de l'éducation des enfants

Dans les écoles

- Encourager les hommes qui travaillent pour les droits de tous et de toutes à promouvoir la scolarisation des filles et à travailler à éviter les stéréotypes.

Dans les politiques publiques

- Faire le plaidoyer pour que les hommes aient accès à un congé parental payé pour mieux s'investir dans l'éducation des enfants dès leur naissance

Dans le sport

- Former les entraîneurs à promouvoir des masculinités non violentes

Dans les publicités et les médias

- Favoriser la représentation des parents responsables et des hommes non violents

Dans la société en général

- Réduire la pression sur les hommes et les encourager à reconnaître leurs erreurs, à chercher de l'aide et à ne pas se sentir obligé au succès

Chez les hommes

- Rappeler qu'ils sont les meilleurs alliés des droits et que cette égalité bénéficie à tout le monde

Chez les femmes

- Continuer à travailler avec les hommes comme des alliés stratégiques de l'égalité, tout en dénonçant les comportements violents

ANNEXE 11

MODULE 4: COMMUNICATION NON VIOLENTE

Objectif : sensibiliser les membres du bureau-pays sur la communication non violente.

A la fin de cette formation, les membres du bureau devraient être capables de :

- Définir la communication non violente
- Donner les caractéristiques de la communication non violente
- Citer les principes de la communication non violente
- Promouvoir la pratique de la communication non violente au sein du bureau et à l'extérieur

Origine et histoire de la communication non violente

- Les années 1960,
- Dans un contexte de conflits raciaux et socioéconomiques :
 - Marshall B. Rosenberg a commencé à appliquer sa méthode auprès de diverses communautés américaines qui travaillaient à rétablir l'harmonie dans des écoles et diverses institutions publiques.
 - 1984, les succès obtenus avec son approche l'amènent à créer le Centre pour la Communication non violente ayant pour mission de diffuser et de faire connaître la Communication non violente à travers le monde.
 - En 1999, Marshall B. Rosenberg publie un livre qui présente sa méthode de façon très pratique et concrète.

Définition

- Méthode de communication qui permet de faciliter la relation entre les êtres humains.
- Fondée sur des qualités comme l'empathie, la compassion et le respect
- Permet d'aider au développement de nos qualités afin d'obtenir des relations plus apaisées avec autrui.
- Son but : un mieux-être avec les autres et avec soi-même.

- Peut s'appliquer au quotidien, en famille ou au travail, avec des inconnus ou avec des proches.
- Son apprentissage se fait auprès de formateurs.

Méthode visant à créer entre les êtres humains des relations fondées sur :

- l'empathie ;
- la compassion ;
- la coopération harmonieuse ;
- le respect de soi et des autres.

Outil de communication, principalement verbal, qui peut servir à la résolution de conflits entre deux personnes ou au sein de groupes.

La pratique de la communication non violente permet :

- d'être en meilleure relation avec soi-même ;
- de mieux comprendre ses besoins profonds ;
- de prendre en charge, de manière autonome et responsable, les divers aspects de sa propre vie.

Technique de communication bienveillante, établie sur :

- l'objectivité ;
- l'expression de ses sentiments ;
- le respect de ses besoins fondamentaux ;
- la capacité à faire une demande à autrui dans le but d'entretenir une bonne relation.

Les bienfaits de la communication non violente

L'intégration quotidienne des principes et des façons de faire de la communication non violente permettrait d'atteindre un état de compassion pouvant faciliter la résolution des conflits en maintenant un esprit de collaboration mutuelle.

En utilisant ce modèle de communication de manière scrupuleuse et honnête cela :

- entraîne la relation sur un terrain plus harmonieux ;
- favorise la résolution des conflits.

Types de personnes susceptibles de bénéficier de la communication non violente : Deux (2).

- Celles qui, quand elles se sentent contrariées, ont tendance à se laisser submerger par leurs émotions (culpabilité, colère, fermeture, rejet, jugement, honte).
- Les personnes qui peuvent être régulièrement confrontées à des interlocuteurs potentiellement agressifs (policiers, fonctionnaires, soignants, les enseignants).

Les parents y trouveront un outil précieux pour améliorer la qualité de leur communication avec leurs enfants. Ils pourront leur transmettre l'empathie, la coopération harmonieuse et le respect de soi et des autres.

La communication non violente peut également aider les couples à résoudre leurs conflits ou à améliorer la qualité de leurs relations.

La communication non violente demande une bonne dose de détermination.

Il faut beaucoup d'exercice et d'application assidue avant que la communication non violente ne devienne une seconde nature et que l'on puisse, particulièrement dans les situations tendues, l'appliquer spontanément sans retomber dans ses vieux modèles de communication.

Quatre (4) principales étapes à suivre pour apprendre la Communication Non Violente :

- **Observation**

Rester sur les faits, doit avoir une vue objective de la situation (en mettant de côté nos jugements et nos évaluations).

- **Émotions**

Se poser la question "Qu'est-ce que je ressens là maintenant ?", identifier les sentiments qu'éveille la situation (en les différenciant de nos interprétations et de nos jugements).

- **Besoins**

Se poser la question "Quel est mon besoin ?", pour l'identifier et surtout le reconnaître en conscience et simplement. Identification des besoins liés à ces sentiments (aspirations profondes, motivations, etc.). Souvent, nous sommes coupés de nos besoins alors que les écouter permettra une compréhension différente de ce qui se joue dans la relation et par conséquent, donc notre communication.

- **Demande**

Faire une demande claire, bienveillante à notre partenaire ou la personne avec qui nous sommes en relation, qui permet aux deux d'interagir. La condition est de laisser chacun s'exprimer selon lui. Cependant, le dialogue reste ouvert et la discussion plus calme, neutre et bienveillante. Formulation d'une demande en vue de satisfaire ces besoins (présentée de façon positive, concrète et réalisable).

ANNEXE 12

JEUX DE RÔLE

1. Écoute active 1

Au cours d'une réunion du cluster consacrée à l'élaboration du programme d'activités de la semaine.

- Chaque membre de l'équipe sait qu'il va intervenir, soit pour présenter son projet de programme, soit pour donner son avis sur les propositions des autres.
- L'ordre d'intervention n'est pas déterminé.
- Pendant que le Chef rappelle les grandes lignes du programme annuel et fait le point sur le niveau atteint dans ce programme, un des membres de cluster est plus concentré sur son téléphone.
- Le responsable de l'équipe lui donne la parole pour donner son avis sur l'intervention qui vient d'être développée...

Comment auriez-vous réagi dans ce cas de figure ?

- a) vous êtes l'agent « surpris par le responsable du cluster ;
- b) vous êtes le responsable de l'équipe ;
- c) vous êtes un membre de l'équipe qui n'est ni le responsable, ni celui qui répondait au téléphone

Quels principes de l'écoute active ont été mis (n'ont pas été mis) en application dans ces cas ?

2. Écoute active 2

- Un des membres de l'équipe se propose d'aller discuter d'une question relativement urgente avec son supérieur hiérarchique.
- Il a pris rendez-vous au téléphone avec son chef
- A l'heure convenue, le responsable reçoit son collègue ; il est en train de chercher un document, mais lui demande néanmoins de s'asseoir.
- Le collaborateur s'assied et pourtant ne parle pas, attendant que son responsable retrouve ce qu'il est en train de chercher.
- Mais pendant qu'il cherche, celui-ci lui dit : « Je t'écoute ».

Comment auriez-vous réagi dans ce cas de figure ?

- a) vous êtes le responsable de l'équipe ;
- b) vous êtes le subalterne reçu par le chef

Quels principes de l'écoute active ont été mis (n'ont pas été mis) en application dans ces cas ?

3. Écoute active 3

- Un membre du Bureau entre dans le bureau d'un de ses collègues et lui dit bonjour.
- Celui-ci ne répond pas, mais le signifie qu'il est occupé et gère un dossier urgent

Comment auriez-vous réagi dans ce cas de figure ?

- a) Vous êtes le collègue qui arrive dans le bureau de l'autre ;
- b) Vous êtes celui qui reçoit la visite.

Quels principes de l'écoute active ont été mis (n'ont pas été mis) en application dans ces cas ?

4. Masculinité positive 1

A la maison :

Un couple avec trois enfants. Les parents travaillent avec des horaires pratiquement identiques. Deux des enfants sont au primaire et le dernier doit aller à la crèche.

A la sortie du travail,

- le chef de famille rentre à la maison ;
- la maman passe par l'école prendre les enfants. Quand elle arrive à la maison, elle doit préparer le repas, pendant que le chef de famille attend devant son ordinateur pour préparer son travail du lendemain.

Questions:

- Comment qualifier la masculinité de ce chef de famille ?
- Quel exemple ce chef de famille donne-t-il à son fils ?

- Citer trois actions qui peuvent aider ce chef de famille à pratiquer la masculinité positive

5. Masculinité positive 2

Au travail :

1- Un chef avec ses collaborateurs va discuter de l'organisation du travail dans son équipe.

- 1^{ère} possibilité : il exige que tous collaborateurs arrivent à la même heure et quittent le bureau à la même heure.
- 2^{ème} possibilité : il tient compte de la situation de chacun de ses collaborateurs.
- Qualifier dans les deux cas, la masculinité de ce responsable d'équipe.
- Citer trois actions qui peuvent aider le chef d'équipe du premier cas à pratiquer la masculinité positive.

Violence verbale/ communication non-violente

1- Vous êtes une jeune dame travaillant au sein d'un cluster. Votre supérieur hiérarchique vous a confié un dossier ; vous l'avez traité et soumis à son appréciation sans aucun retour.

Pendant une réunion avec les autres collègues du bureau en rapport avec ledit dossier, il vous fait avec un ton à la fois grave et ironique, un feedback négatif sur la qualité de votre travail.

- Que pensez-vous de l'attitude du supérieur hiérarchique ?
- Quelle est votre réaction, vous en tant que collègue ?
- Quelle est votre réaction, vous la responsable chargée de traiter le dossier ?
- En quoi cette communication peut-elle être considérée comme « violente »

2. Rappelez-vous d'une circonstance dans laquelle vous avez fait preuve d'une violence verbale.... Décrivez-là. En quoi avez-vous manqué aux règles d'une communication non-violente ? Que feriez-vous si vous vous retrouvez à nouveau dans la même situation ?

FEEDBACK DU PERSONNEL

Comment est-ce que j'ai trouvé ce programme ?

1. Programme très enrichissant qui a permis de comprendre tous les éléments qu'il faut observer en termes de conduite pour promouvoir la masculinité positive à tous les niveaux environnement du travail, à la maison et dans la vie courante.
2. Intéressant.
3. Très intéressant et instructif.
4. Ce programme m'a permis d'atteindre un état bénéfique, cela m'a permis de m'améliorer dans la vie active, sociale et professionnelle grâce à ce programme j'ai la possibilité de pratiquer l'écoute active, savoir ce que c'est la violence verbale et enfin connaître la masculinité positive.
5. Le programme a été très intéressant et plus d'enseignement.
6. Ce programme, je l'ai trouvé très intéressant d'autant plus que je me suis retrouvé sur plusieurs points des thématiques abordées.
7. Ce programme a été très instructif, il a apporté une valeur ajoutée sur ma façon de voir les choses et de considérer certaines personnes.
8. J'ai trouvé ce programme très instructif.
9. Ce programme a été une excellente initiative de la part de Monsieur le Représentant.
10. Excellent.
11. Programme intéressant, devant permettre d'améliorer significativement les relations de travail et le rendement de travail au sein du Bureau.
12. Programme pertinent à l'autre dans le sens de l'amélioration des relations interpersonnelle au bureau.
13. J'ai trouvé ce programme très bien.
14. J'ai trouvé ce programme très intéressant en ce qu'il m'a permis de dissiper les zones d'ombre au sujet de la masculinité positive. Une masculinité autour de laquelle les confusions étaient souvent faites.
15. Le programme de masculinité positif tant à parfaire l'individu que nous sommes. Ce programme a montré et démontré les injustices parfois involontaires que nous (hommes) faisons subir aux femmes. Le programme est intéressant, ça nous a

permis de nous regarder et de voir ce que nous devons améliorer pour le vivre ensemble au bureau et dans nos communautés.

16. Le programme est très intéressant et capital qui construit les hommes et les femmes à évoluer et à être transformés pour atteindre légèrement à la perfection dans tous les milieux de la vie.
17. Ce programme a été très enrichissant, il vous a fait comprendre des termes et les habitudes que l'on connaissait pour certains sans forcément les appliquer.
18. Ce programme a été très enrichissant, il nous a fait comprendre des termes et habitudes que l'on connaissait pour certains sans forcément les appliquer.
19. J'ai trouvé que c'est un programme très fiable, et intéressant, surtout dans les espaces de travail et dans les communautés.
20. C'est un programme innovant et permet d'améliorer la communication entre les collègues pour une synergie dans la réalisation des activités comme une finalité.
21. Le programme m'a beaucoup édifié en récoltant quelques connaissances juridiques sur la nature d'une personne interprofessionnelle.
22. J'ai trouvé ce programme pertinent en rapport avec mes propres attentes d'une part, mais d'autres part avec les exigences d'un cadre de travail convivial en termes de production et de rapports humains.
23. Il s'agit d'un programme instructif. Il a permis de percevoir des habitudes de notre quotidien en milieu profession et familial sur lesquels travailler afin d'améliorer notre vécu en équipe ou en famille.
24. Le programme a été très enrichissant et formalisé en ce qui concerne les fondamentaux d'une vie associative et confortable réussie.
25. Très pertinent et très instructif.
26. C'est vraiment un bon programme qui m'a permis de connaître beaucoup de choses sur la masculinité positive et de la pratiquer partout où j'irais.
27. Un très bon programme. Mon souhait est qu'il soit repris au moins deux fois dans l'année. Cela permettra à chacun ou chacune de changer les mauvaises manières et promouvoir une bonne collaboration entre collègues ; afin de réduire les cas de violences au sein du bureau. Une seule fois ne suffit pas de changer car un penseur disait : « l'homme est comme une courbure de bois ».
28. J'ai bien apprécié ce cours parce que cela m'a beaucoup instruit dans mon comportement au quotidien.
29. J'ai trouvé ce programme très fantastique.
30. J'ai trouvé ce programme très instructif et essentiel pour améliorer la cohérence, l'environnement de travail favorable à la production et à l'atteinte des objectifs. Ce

programme apporte un changement important dans la façon de concevoir le travail en équipe et la communication.

31. J'ai trouvé ce programme innovant, existant depuis les années 60 mais très actuel. Un programme intéressant à méditer chaque année auprès du staff.
32. J'ai trouvé ce programme assez important.
33. Très intéressant les thématiques abordées.
34. Excellent ; il vient répondre en partie à des insuffisances en matière de collaboration au sein du bureau et pourrait aider à renforcer la cohésion sociale.
35. C'est un programme que j'ai trouvé très pertinent car il favorise nos relations interpersonnelles, administratives et sociales avec un respect mutuel.

Qu'est-ce que je m'engage à améliorer ?

1. Je m'engage à mettre en pratique tout ce que j'ai appris afin d'améliorer ma conduite à tous les niveaux.
2. Communiquer sans violence au sein de ma famille ; Avoir un esprit d'écoute active parce que de nature je suis impulsive et je n'ai pas la patience d'écouter les autres ; comprendre ce que les autres veulent me dire ; me construire un esprit critique.
3. Ma manière de m'adresser aux autres et mon écoute active.
4. Je m'engage donc à m'améliorer dans ma vie quotidienne en appliquant tout ce que j'ai appris dans le programme de la masculinité positive, en faisant de la communication non violente une seconde nature.
5. L'écoute des autres surtout les femmes ; faire attention à ma communication surtout envers les femmes.
6. Ma façon de m'adresser aux autres ; façon de comprendre les autres ; ma perception de la réussite.
7. A la suite de ce que j'ai appris de ce programme, je m'engage à devenir beaucoup plus réceptif que donneur, à accorder plus de temps à mes interlocuteurs lors d'une discussion.
8. Je m'engage à améliorer mes relations avec les collègues femmes et décide de lutter pour promouvoir la masculinité positive.
9. Mes capacités en écoute active et en communication non violente.

10. Être courtois ; Renforcer les relations interpersonnelles.
11. Améliorer l'écoute active de l'autre et la communication non violente.
12. L'écoute active.
13. La communication non-violence ; l'écoute active dans vie de tous les jours.
14. Je m'engage à améliorer l'écoute active, la patience et le travail de l'autre.
15. Je m'engage à améliorer l'écoute active et la communication non violente dans ma vie sociale et professionnelle.
16. Je m'engage à améliorer la communication non violente et d'être à l'écoute des autres.
17. Comment bien parler aux autres (dans le milieu professionnel et en dehors de ce cadre) pour maintenir l'esprit de collaboration et la communication harmonieuse.
18. Je m'engage à améliorer mon écoute active.
19. Je m'engage à améliorer et renforcer mes meilleures relations avec mes collègues et avoir une plus grande capacité d'empathie, et du respect.
20. Je m'engage à améliorer mon niveau de tolérance envers les autres ; je m'engage aussi à faire la sensibilisation sur la masculinité positive partout où je passerai.
21. Je m'engage à améliorer ma carricature professionnelle ainsi qu'éviter toute violence verbale même dans mon foyer et mon environnement.
22. Mettre en pratique de façon continue tout ce que j'ai appris, notamment la communication non violente, cela sera bénéfique pour ma famille et mon environnement en général.
23. Une meilleure observation de mon environnement professionnel et familiale ; créer plus de disponibilité, lorsque j'écoute mes collègues, membres de ma famille ou des inconnus dans les milieux où je suis présent ; mieux gérer mes réactions, face aux attitudes autres, mais aussi développer une attitude positive, empathique etc.... envers les autres.
24. En particulier, l'écoute active.
25. L'écoute active a été pendant longtemps un de mes points faibles. Je me suis déjà amélioré dans ce domaine et je compte également le faire pour la communication et je compte également le faire pour la communication non-violente. Je pense que

je suis sur la bonne voie, j'ai réussi à me surpasser, il y'a peu près trois semaines, chose que je ne faisais pas avant le programme.

26. Je m'engage à améliorer mon mode de vie envers mes collègues et au sein de ma famille.
27. Je m'engage à une franche collaboration au bureau avec les collègues et avec les membres au sein de la famille.
28. Désormais je ferai attention à des petites choses qui peuvent causer du tort aux autres et surtout à ma femme.
29. Je m'engage d'améliorer ma façon de me comporter.
30. Je m'engage à l'écoute active et à la communication non violente.
31. Je m'engage à avoir le respect, la passion et la maîtrise de soi.
32. Mes capacités d'écoute active, et surtout la communication non violente dans mon entourage familial et professionnel.
33. Je m'engage à améliorer ma conception des choses et ma communication pour m'assurer qu'elle soit non violente et surtout ma capacité d'écoute et ainsi prétendre avoir une capacité en écoute active.
34. Je m'engage à améliorer la qualité de mon écoute et à parler avec plus de douceur.
35. Je m'engage à améliorer mon comportement car je brûlais d'impatience d'écouter mon interlocuteur, mais maintenant après avoir assimilé ce programme. Je serai prompt à écouter et long pour répondre à mon interlocuteur. Bref, je m'engage à appliquer strictement ce programme au sein de mon environnement.

Une chose que j'ai apprise dans ce programme

1. Conduite à tenir pour une écoute appropriée ; conduite à tenir pour une communication non violente ; Conduite à tenir pour promouvoir la masculinité positive.
2. Les qualités fondées de la communication non violente qui sont l'empathie, la compassion et le respect ; Violences verbales : pouvant créer un climat d'insécurité physique et émotionnelle, les pertes de sommeil et la confiance en soi ; l'écoute active avoir une bonne position pour l'écoute.

3. Les domaines ou tout ce que la masculinité positive englobe.
4. C'est la communication non violente.
5. J'ai appris comment faire pour réduire la violence verbale au sein d'une communauté ou au bureau ; j'ai appris à travers la masculinité positive la méthode de communication qui permet de faciliter la relation entre les êtres humains fondées sur les qualités comme l'empathie, la compassion et le respect.
6. J'ai appris qu'en travaillant sur soit même en se donnant des limites, on arrive à débloquer toutes les barrières apparentes qu'on trouve chez les autres.
7. Grâce a ce programme, j'ai appris à développer l'écoute active envers mes proches et réfléchir deux fois lorsqu'une personne me violente verbalement.
8. J'ai appris à faire des choix plus sains sur le type de personne que je dois être.
9. L'intérêt de l'écoute active et de la communication non violente comme moyens essentiels d'amélioration des violentes comme moyens essentiels d'amélioration des relations sociales.
10. Eviter la violence verbale ; Avoir l'écoute active ; Masculinité positive.
11. Apprendre à mieux écouter son vis-à-vis et chercher à trouver du positif chez l'autre.
12. L'écoute active.
13. Communication non violente peut s'appliquer au quotidien ; Ecoute active aide à mieux écouter son interlocuteur ; masculinité positive de plus au contexte historique et social.
14. J'ai appris de ce programme l'importance de l'écoute active, la reformulation de la phrase d'autrui pour montrer que tu la bien comprise.
15. J'ai énormément appris des choses dans ce programme particulièrement sur la communication non violente et l'écoute active.
16. Ce programme m'a permis de réintégrer l'approche genre où l'homme et la femme ont les mêmes droits.
17. Un mieux-être avec les autres et avec soi-même au quotidien, en famille et au travail ; avoir confiance en soi-même ; avoir les bonnes relations avec soi-même et avec les autres.

18. J'ai compris que de ma façon de vivre avec les autres, je n'avais pas un bon comportement. Ecouter quelqu'un, le comprendre, se mettre à la place des autres.
19. C'est avoir une écoute active quand une personne te parle ; s'assurer d'avoir bien compris ce que cette personne désire communiquer ; améliorer les relations sociales.
20. J'ai appris que le respect de l'autre et la tolérance sont capitales pour le vivre ensemble.
21. C'est de pouvoir se soumettre à toute personnes quelques soit son rang afin d'éviter tout débordement de langage à mon rang professionnel.
22. L'écoute active m'a permis d'améliorer ma communication avec mes collègues et les membres de ma famille.
23. Développer mon écoute ; j'ai appris l'impact de la violence verbale j'ai appris l'importance de la communication positive. Celle qui exprime clairement des idées, des pensées avec des phrases et des mots non violents.
24. La volonté de l'homme dans le couple, un moteur de changement positif.
25. J'ai beaucoup appris, notamment à propos de l'écoute active et de la communication non violente.
26. La chose que j'ai appris dans ce programme c'est d'avoir une écoute active envers tout le monde, de la compassion et de l'empathie.
27. J'ai appris dans ce programme ce que regorge les masculinités et la masculinités positive, l'écoute, la compassion, l'empathie conduisent à la masculinité positive.
28. J'ai appris beaucoup de chose de la vie de tous les jours pour améliorer mon comportement de chaque jour.
29. Alliés stratégiques de l'égalité tout en dénonçant les comportements violents.
30. J'ai appris la signification du concept de la masculinité positive ainsi que le concept de communication non violente et comment renforcer nos relations avec nos collègues dans l'esprit de faire avancer le travail et obtenir de meilleurs résultats.
31. La masculinité positive implique la maîtrise des 03 composantes essentielles à savoir l'écoute active, la réponse contre les violences verbales et individuelle et la communication non violente. La pratique au quotidien et individuelle de ces composantes permettra de renforcer nos capacités dans les relations

interpersonnelles, la gestion des conflits et l'amélioration de l'environnement de travail.

32. Une chose que j'ai apprise dans ce programme, la maîtrise, l'amour et le respect.

33. Les outils de l'écoute active positive.

34. Bien communiquer est un déterminant important du succès, un ingrédient essentiel à une bonne communication.

35. Ce programme est venu corriger mon comportement carrément vis-à-vis des autres dans tout milieu confondu.

ANNEXE 14

REPARTITION DU PERSONNEL DU BUREAU PAR GROUPES DE DISCUSSION FOCALUX

Groupe 1			Groupe 3		
Nom	Prénom	Fonction Staff	Nom	Prénom	Fonction Staff
MOUHANI	Ulrich Bienvenu	Driver Senior	KALOULOU BANTSIMBA	Polipos	TPP/Procurement
MANSANGAZA	Joseph	Driver	ASSALA	Césaire Bruno	Driver
NGOULOU	Aristide	Surveillance Assistant	MBAMA OSSERE	Manacé	Magasinier
SYLONG PEMBA	Richard Audrey	Programme Officer	OUEDRAOGO	Mariam	chargée de la Communication (COM)
BOUCKOULOU	Venele Chandra	Programme Assistant	LITCHE	Annie Solange	Programme Assistant
MBEMBA MOUTOUNOU	Guy Michel	FRH/MRCH	BAKALA	Dieudonné	HFR
RAKOTONJANABELO	Lamina Arthur	WHE/EPR	PASSI-LOUAMBA	Cyr-Judicaël	DPC/NCD
KALUMBI RAMAZANI	Rameses	Consultant international	DIOP	Maïmouna	PMO
DA	Domanfoule	Stop Team Polio	EBRIN N'GORAN	Bernard	Stop Team Polio
Groupe 2			Groupe 4		
Nom	Prénom	Fonction Staff	Nom	Prénom	Fonction Staff
MANGA	Alexis Lucien	WR	MALONGA	Alain Parfait	Driver/LOG
MALONGA	Alphonse	Magasinier	EYONGO NDZOKO	Gaël Charden	Driver
MISSIE-TCHOUMOU	Armand	Driver	BOUNSAANA-BIZA LANDOU	Florine	Surveillance Assistant-A/HR a.i.
BIYODI BIA NKELLA	Ruffine	Finance Clerk	BIKOUMOU	Jéhu Olivier	Vidéographe
NDAMBA	Gabrielle Gloire Esther	Appui-A/Finance	NGANGA	Gloria Sandy Joyce	Assistante WR
MOUSSOKI	Jean-Claude	Programme Assistant	ELENGA GARBA	Serge Francis	HMIS/DAT
NDINGA	Edouard	EPI/POLIO	BATONA	Georges	HPR a.i.
MILLIMONO	Ibrahima	OO	DEMPOUO	Lucienne	Consultant international
MOUKALA	Jean Chrios	Consultant Projet PEF	DZABATOU BABEAUX	Angélie Serge	Consultant
SAWADOGO	Emile	Stop Team Polio			

ANNEXE 15

DASHBOARD DE SUIVI DE LA PARTICIPATION : MISE A JOUR AU 22/09/2022							
Nom (s)	Prénom (s)	Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	Jeux de rôle	Feedback
NGOULOU	Aristide	R	R	R	R		OK
SYLONG PEMBA	Richard Audrey	R	R	R	R	R	OK
MBEMBA MOUTOUNOU	Guy Michel	R	R	R	R		OK
RAKOTONJANABELO	Lamina Arthur	R	R	R	R	R	OK
MILLIMONO	Ibrahima	R	R	R	R		OK
MOUSSOKI	Jean-Claude	R	R	R	R	R	OK
MISSIE-TCHOUMOU	Armand	R	R	R	R		OK
NDAMBA	Gabrielle Gloire Esther	R	R	R	R	R	OK
MALONGA	Alphonse	R	R	R	R		OK
OUEDRAOGO	Mariam	R	R	R	R	R	OK
LITCHE	Annie Solange	R	R	R	R	R	OK
KALUMBI RAMAZANI	Rameses	R	R	R	R	R	OK
BIYOU DI BIA NKELLA	Ruffine	R	R	R	R	R	OK
MBAMA OSSERE	Manacé	R	R	R	R	R	OK
ASSALA	Césaire Bruno	R	R	R	R		OK
DZABATOU BABEAUX	Angélie Serge	R	R	R	R		OK
BATONA	Georges	R	R	R	R	R	NR
DEMPOUO	Lucienne	R	R	R	R		OK
BIKOUMOU	Jéhu Olivier	R	R	R	R	R	OK
EYONGO NDZOKO	Gaël Charden	R	R	R	R	R	OK
MOUHANI	Ulrich Bienvenu	R	R	R	R		OK
MALONGA	Alain Parfait	R	R	R	R	R	OK
NDINGA	Edouard	R	R	R	R		OK
PASSI-LOUAMBA	Cyr-Judicaël	R	R	R	R		NR
EBRIN N'GORAN	Bernard	R	R	R	R		OK
DA	Domanfoule	R	R	R	R		OK
ELENGA GARBA	Serge Francis	R	R	R	R	R	OK
KALOULOU BANTSIMBA	Polipos	R	R	R	R		OK
BOUNSANA-BIZA LANDOU	Florine	R	R	R	R		OK
BAKALA	Dieudonné	R	R	R	R		OK
MANSANGAZA	Joseph	R	R	NR	NR		OK
DIAKANOUA	Davis Nicolas	R	R	R	R		OK
NGANGA	Gloria Sandy Joyce	R	R	R	R	R	OK
DIOP	Maïmouna	R	R	R	R		OK
BOUCKOULOU	Venele Chandra	R	R	R	R		OK
MOUKALA	Jean Chrios	R	R	R	R	R	OK
MANGA	Alexis Lucien	R	R	R	R	R	OK