
2024

Le rôle des leaders de groupes dans les espaces sûrs et les clubs des maris/futurs maris

Population Council

Equimundo

SWEDD

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/focus_adolescents



Part of the [Family, Life Course, and Society Commons](#)

How does access to this work benefit you? Click here to let us know!

Recommended Citation

Population Council, Equimundo, and SWEDD. 2024. "Le rôle des leaders de groupes dans les espaces sûrs et les clubs des maris/futurs maris," Série SWEDD: Guide de Bonnes Pratiques no. 6.

This Guide/Toolkit is brought to you for free and open access by the Population Council.



SWEDD

AUTONOMISATION
DES FEMMES ET
DIVIDENDE
DÉMOGRAPHIQUE
AU SAHEL

SAHEL WOMEN'S
EMPOWERMENT
AND
DEMOGRAPHIC
DIVIDEND



SÉRIE SWEDD: GUIDE DE BONNES PRATIQUES

LE RÔLE DES LEADERS DE GROUPES DANS LES ESPACES SÛRS ET LES CLUBS DES MARIIS/ FUTURS MARIIS

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



© UNFPA/Ollivier Girard



Le projet couvre plusieurs pays de l'Afrique de l'Ouest et du Centre

■ SWEDD (2015–2024) ■ SWEDD+ (2024–2028) ■ SWEDD & SWEDD+

Ce Guide de bonnes pratiques vise à offrir les leçons apprises et les bonnes pratiques, et à présenter les défis émergents lors de 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 clubs des futurs maris (CdFM) lors du projet SWEDD. Les expériences de mise en œuvre décrites dans ce Guide serviront à informer le développement des stratégies pour améliorer le rôle des mentores dans les ES d'une part, et celui des facilitateurs dans les CdM et CdFM d'autre part.





© UNFPA/Ollivier Girard

Ces leçons et expériences sont pertinentes pour le SWEDD+ et d'autres programmes d'autonomisation dédiés aux AJF. Dans ce Guide, nous nous référons collectivement aux mentores et facilitateurs par le terme **Leaders de Groupes**. Les processus de conceptualisation et déroulement des ES et CdM/CdfM, et une description plus détaillée du rôle et l'importance des mentores et des facilitateurs pour le succès des interventions communautaires, sont plus généralement décrits dans les Guides de bonnes pratiques de chacune des entités responsable de ses interventions et ne seront pas répétés dans ce Guide qui se concentre spécifiquement sur les Leaders de Groupes.

Échantillon : *Espaces Sûrs* : Experts de 3 pays du SWEDD : La Côte d'Ivoire, la Mauritanie, et le Niger. *Clubs des maris et futurs maris* : Experts de 4 pays du SWEDD : Le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, et le Niger.

Sources principales de données :

Espaces Sûrs : des conversations avec les personnes clés dans les 3 pays et la consultation d'un rapport de synthèse d'une évaluation. *Clubs des maris et futurs maris* : des conversations avec les experts dans les 4 pays concernés par l'étude, et la consultation des manuels des clubs des maris et futurs maris.

Méthodologie de collecte : Qualitative, avec un guide de conversation.

Méthodologie d'analyse : *Espaces Sûrs* : enregistrements audios, notes et transcriptions analysés manuellement par le Population Council. *Clubs des maris et futurs maris* : enregistrements audios, notes et transcriptions analysés manuellement par Equimundo.

Dates : janvier - juin 2023

Voir les annexes ci-jointes pour plus de détails sur la méthodologie et l'échantillonnage.

1

RÔLE ENVISAGÉ POUR LES LEADERS DE GROUPES : IMPORTANCE PERÇUE ET PROFILS

Le rôle des leaders de groupe et leur importance perçue

Les leaders de groupe sont le principal lien entre les objectifs du programme et les participant(e)s, leurs familles et la communauté. Dans le cas des interventions incluses dans ce Guide, les leaders jouaient un rôle pluriel qui consistait entre autres à créer des liens de confiance avec les participant(e)s, s'assurer de la bonne compréhension des thématiques couvertes lors des sessions des ES et CdM/CdFM, être un exemple de réussite et d'appui pour les participant(e)s du programme et constituer des ressources locales pour ces initiatives communautaires. Leur rôle consistait aussi à répondre aux besoins critiques des participant(e)s en matière de soutien social grâce à leurs compétences et leur dévouement. Ils étaient ainsi une composante intégrale de l'approche transformationnelle du genre promue à travers le SWEDD. Leur capacité d'animation, leurs techniques, et leur maîtrise des différentes thématiques ont fortement contribué à motiver les participant(e)s à être régulièrement présent(e)s aux séances.

Leurs rôles et responsabilités étaient les suivants :

- Créer un environnement ouvert, sain, et respectueux dans lequel les participant(e)s peuvent se sentir à l'aise de partager et d'apprendre les uns(e)s des autres.
- Tenir les sessions, les animer sur les thématiques développées dans le programme, et encourager la participation de tous/toutes.
- Faciliter le développement des compétences et le processus de changement des comportements.
- Faire le suivi de la participation des membres aux sessions, s'informer sur les absences et aviser les autorités (les leaders communautaires).
- Remplir les outils de collecte des données et faire le suivi des changements observables auprès des participant(e)s.
- Organiser des visites à domicile afin de tenir des discussions avec les bénéficiaires et leurs familles sur leur participation et des possibles changements d'attitudes et de comportements, mais aussi en cas de problèmes (surtout pour les membres des CdFM).

“.....

Le choix de ces gens-là n'était pas fait au hasard. En plus, c'était fait en concertation avec la communauté et les responsables régionaux. 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

.....”

Le profil et les critères de choix des leaders de groupes

Les critères de choix des leaders de groupes présentaient quelques similarités dans les pays retenus pour cette analyse, mais aussi des spécificités liées à certains pays en particulier. Les critères ci-dessous apparaissaient dans tous les pays :

- Savoir lire et écrire (pouvoir utiliser les outils de travail dans la/les langues pertinentes pour leur pays de travail) ;
- Avoir un diplôme requis (niveau BEPC pour le Mali, le Burkina, et le Niger) ;
- Être résidant dans la communauté participante (pour la pérennisation/durabilité) ;
- Maîtriser la langue du milieu ;
- Être accepté par la communauté ;
- Être engagée à améliorer la situation de vie des adolescentes et jeunes femmes (pour les mentores) ;
- Être disponible pour les participant(e)s en dehors des heures de rencontre ;
- Avoir des compétences de communication avec le public et le respect des personnes ;
- Avoir une connaissance de base en matière de santé sexuelle et reproductive ;
- Être de sexe masculin¹ (CdM/CdFM) et de sexe féminin (ES).

¹ NB : Cette condition devra être contextualisée. Au Burkina Faso, il y a eu aussi bien des facilitateurs que des facilitatrices.

D'autres critères, non-obligatoires, ont été retenus dans seulement quelques pays. Ce sont entre autres :

- Avoir une expérience dans l'approche communautaire ;
- Appartenir à une tranche d'âge précise (25 à 40 ans en Mauritanie et au Mali pour les CdFM et 25 à 50 pour les CdM, 20-35 ans pour les ES dans certains pays) ;
- Être dévoué(e) aux questions du genre ;
- Avoir la capacité de mobiliser les jeunes et posséder des qualités de leader ;
- Avoir une expérience en matière de formation et animation de groupes ;
- Avoir une activité économique (CdM et CdFM au Mali).

Les preuves mondiales sur les leaders de groupes : conseils pratiques

Le recrutement des mentores pour les Espaces Sûrs pour les adolescentes et jeunes femmes : Les leaders de groupes doivent être principalement de la même communauté et légèrement plus âgées que les participantes du programme pour que les participantes s'identifient plus facilement à elles. Le recrutement local des mentores est un investissement dans le leadership féminin, permettant aux filles plus âgées et aux jeunes femmes de la localité ayant un potentiel de leadership d'acquiescer et d'exercer des compétences qui seraient autrement négligées.

La formation initiale : La durée appropriée de la formation initiale devrait être déterminée par la quantité et le type de matériel pédagogique que les leaders de groupes sont censés maîtriser, et par le niveau de leur familiarité avec le contenu et les approches utilisées. Les mentores étaient à mesure de se familiariser avec les thématiques abordées lors des sessions dans le *Curriculum des Espaces Sûrs* et de s'exercer de manière plus pratique à leur transmission. *Le Guide de la Mentore* explique en profondeur le rôle de la mentore, ce qui est attendu d'elle, et contient des techniques d'enseignement et des conseils pratiques sur comment faire les activités de chaque session. Les formations devraient inclure des possibilités d'apprentissage actif telles que des jeux de rôle.

Le soutien des leaders de groupes : Il est important de mettre en place un système de référencement afin que les leaders de groupes sachent à quel moment demander l'aide d'un superviseur ou entrer en contact avec d'autres services disponibles dans la communauté (au-delà du programme) pour les participant(e)s ou pour eux-mêmes. Si les budgets ne permettent pas une supervision régulière du projet, les programmes peuvent compenser en créant des opportunités pour les leaders de groupe d'apprendre les un(e)s des autres.

L'implication des parents des participant(e)s : Pour inciter l'adhésion des parents, les leaders peuvent inviter les parents à assister à certaines sessions afin d'avoir un aperçu du contenu du programme et de ses objectifs; ils peuvent aussi échanger sur les attentes des parents vis à vis du programme, leur donner l'occasion de partager leurs préoccupations et leurs craintes sur les questions de la santé reproductive, ou d'autres sujets sensibles en rapport avec le programme, comme le mariage des enfants, les mutilations génitales féminines et la violence basée sur le genre.

L'évaluation de la performance des leaders de groupes : Une bonne évaluation de la performance des leaders de groupes doit se faire à l'improviste. Il est important qu'ils ne soient prévenus de l'arrivée du personnel du programme qui doit les évaluer, au risque qu'ils se préparent plus que d'habitude, de sorte à ne pas refléter leurs vraies manières de tenir les sessions et les techniques d'animation qu'ils utilisent.

La motivation des leaders de groupes : L'approche « *motivation* » doit être contextualisée mais aussi encourager l'implication communautaire des leaders de groupes et l'appropriation du programme par ses derniers. Les motivations choisies peuvent inclure les salaires et/ou les bénéfices hors salaire, selon le contexte.

Sources et pour plus d'information : Temin, Miriam et Eva Roca, 2019 ; Promundo-US and Plan International Canada, 2020.

L'expérience des pays pris individuellement nous permet de comprendre que les critères ne sont pas applicables avec la même rigueur partout. Par exemple, il a souvent été difficile de trouver, dans certains pays, des leaders de groupes ayant le niveau d'étude recherché et résidant dans la localité d'intervention. C'était le cas du Burkina Faso qui, par manque d'hommes avec les qualifications nécessaires en tant que facilitateurs pour les CdM/CdFM, a été contraint de faire appels à des femmes en plus pour animer les sessions.

Leçons clés apprises sur le rôle envisagé, l'importance perçue, et le profil des leaders de groupes



Leçon 1 : Choisir des leaders de groupes qui sont originaires de la localité qu'ils serviront, et qui y vivent.

Choisir des leaders de groupes originaires de la localité est considéré comme une bonne pratique, appuyée par des preuves à l'échelle mondiale² qui démontrent que le climat de travail est ainsi plus aimable et plus accessible. Les acteurs interrogés étaient dans la même lancée, considérant même cela comme une nécessité : « *[Les mentores] doivent être de la localité.* » (Expert, Côte D'Ivoire). Il ressort en plus de l'expérience du SWEDD qu'avoir des facilitateurs et des mentores appartenant à la communauté qui abrite les interventions communautaires crée plus de confiance chez les parents et les tuteurs des potentiels bénéficiaires, et les encourage à les laisser participer. De plus, les participant(e)s ont facilement eu accès aux leaders de groupes en cas de besoin, et cela même en dehors des heures de rencontres habituelles.



Leçon 2 : Être flexible sur les critères de sélection des leaders de groupes.

Il n'est pas toujours possible de recruter des leaders de groupes issus des communautés qui répondent aux critères requis. Il faut, dans ce cas, être flexible et prendre en compte les réalités du terrain. La Mauritanie et le Niger étaient obligés de recruter des mentores pour les ES provenant de villages environnants, car il était difficile de trouver des jeunes femmes avec les critères requis et originaires des communautés accueillant le programme. Pour le recrutement des facilitateurs des CdM/CdFM au Mali, Burkina Faso et Niger, l'accent était mis sur l'origine des candidats, plutôt que sur le niveau d'études.

Le genre des leaders est un autre axe de flexibilité. L'expérience du Burkina Faso suggère que le choix d'un homme comme facilitateur pour les CdM/CdFM ne devrait pas être automatique, et qu'avoir une femme pour facilitatrice peut présenter des avantages. « *Cela démontre au groupe que les hommes et les femmes peuvent travailler ensemble dans le respect. Cependant, cela n'est souvent pas possible. Par exemple, les hommes peuvent avoir du mal à s'ouvrir en présence d'une facilitatrice et vice versa. Dans les deux cas, 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, page 16). Sur certaines thématiques, en effet, les séances ont été bien animées et présentées par les femmes. Cependant lorsqu'il s'agissait de sujets autour de la santé sexuelle et reproductive, il était difficile pour les participants masculins de s'engager avec une facilitatrice.

² Par exemple, Equimundo a mené des interventions Programme H et Programme P qui ont ciblé les jeunes et les hommes dans le but de développer chez eux des attitudes et pratiques qui traduisent le concept d'être un garçon ou homme dans le cadre d'une masculinité positive et respectueuse des femmes et des filles. Pour la réussite d'un tel programme les animateurs doivent être familiers avec les communautés dans lesquelles ils travaillent et avec les réalités quotidiennes vécues par les participants. (Promundo-US and Plan International Canada, 2020)

2

RECRUTEMENT, MOTIVATION, ET FORMATION DES LEADERS DE GROUPES

Le recrutement des leaders de groupes

Le processus d'identification des leaders de groupes potentiels différait dans chaque pays, mais présentait quelques similarités entre l'identification des facilitateurs des CdM/CdFM et celui des mentores des ES.

Au Mali les leaders et autres membres de la communauté ont choisi les facilitateurs pour leurs CdM/CdFM, donnant ainsi à ces facilitateurs l'avantage de bénéficier de leur accompagnement en cas de problèmes. Le processus d'identification s'est déroulé à travers la tenue d'assemblées villageoises en présence des leaders communautaires (religieux, traditionnels), où le rôle du facilitateur a été expliqué et les critères de choix adoptés. De manière plus générale, les leaders communautaires et les autres membres de la communauté ont aussi intervenu dans le processus de recrutement des mentores et ont même appuyé, avec les AJF, la dernière étape de validation des recrues potentielles. Cette stratégie d'impliquer les principales participantes et de leur laisser le dernier mot était bien perçue à travers les pays, renforçant ainsi cette importante méthode d'inclure les AJF dans les prises de décisions concernant les ES.

Il faut cependant noter que les acteurs de mise en œuvre³ avaient à leur charge l'organisation et la bonne tenue des étapes préliminaires menant au recrutement des mentores. En Côte d'Ivoire par exemple, le ministère de la Femme et d'autres organisations impliquées dans le projet et qui étaient chargées du recrutement des mentores ont choisi de proposer comme recrues potentielles des mentores avec qui ils étaient déjà en contact à travers des programmes similaires, et à qui ils faisaient souvent appel.

Une fois identifiés comme potentiels candidats, le recrutement des leaders de groupes dans la plupart des pays passait d'abord par une étape d'examen de dossiers des candidats, suivi par des entretiens pour les évaluer en profondeur. Comme mentionné ci-dessus, dans quelques pays ces entretiens ont été retenus inclus les participant(e)s. Les candidats sélectionnés ont ensuite suivi une formation au cours de laquelle les meilleurs ont été retenus comme animateurs de groupe.

La plupart des pays ont atteint leurs objectifs de recrutement en termes de nombre de leaders recherchés mais ont dû faire face à des départs. Ce manque a été comblé en sollicitant des suppléants qui étaient disponibles et qui avaient déjà été employés par le SWEDD auparavant. Comme un Chargé de programme en Mauritanie explique : « *On a essayé de créer un petit pool de formateurs qui maîtrisent plus ou moins le manuel [du programme]* ». C'est une recommandation globale visant à encourager les acteurs à recruter et à former un grand nombre de leaders de groupes, comblant ainsi les potentiels absences ou départs à travers les suppléants sans avoir à interrompre le programme.

La motivation des leaders de groupes recrutés

Les leaders de groupe ne sont pas des bénévoles et leur travail doit être rémunéré de manière appropriée. La motivation des leaders de groupes est cruciale pour s'assurer qu'ils investissent pleinement leurs efforts pour bien effectuer leur travail, et surtout minimiser le risque d'abandonnement de leur poste. Dans le cadre de nos recherches, il s'est avéré que le montant de cette motivation variait d'un pays à un autre.

Dans les CdM et CdFM, les facilitateurs étaient rémunérés mensuellement environ \$120 en Mauritanie, \$132 au Burkina Faso et \$100 au Niger. Le Mali a volontairement choisi de motiver ses facilitateurs à \$24 par mois, encourageant plutôt l'engagement communautaire délibéré de ces leaders.

Dans les ES au Niger, les mentores ont reçu une rémunération mensuelle de \$97 qui était assez semblable au salaire reçu par des facilitateurs pour les activités des CdM/CdFM dans le même pays. Cependant, il y a eu des cas notables de démissions car le programme Illimin géré par l'UNFPA—qui mettait également en place des ES pour les adolescentes et jeunes filles—payait ses mentores à \$145. Cela a constitué un défi pour la suite du programme et sa réussite à retenir les leaders.

³ Dans la plupart des pays, des ONG étaient responsables pour l'identification, le recrutement, la formation, la supervision, et l'évaluation des leaders de groupes.

Etant donné le rôle crucial des leaders de groupes dans l'accompagnement des membres des CDM/CDFM et des ES, et dans le processus de changement de comportements qui s'avère être long, il est important de mettre en place des mécanismes de prise en charge des leaders de groupes qui soient réalistes, durables et pérennes. Ces mécanismes encourageraient ainsi l'appropriation du programme par les communautés et les gouvernements, une fois terminé. Les mécanismes spécifiques sont pour la plupart contextuels, et peuvent inclure un salaire ou des motivations non-salariées. Par exemple, le Mali a suivi l'approche de « motivation » des facilitateurs/mentores à l'opposé de l'approche « salaire. » Il est important aussi de prendre en considération le fait que, dans le cas des facilitateurs des clubs, il s'agit d'un engagement volontaire plutôt que d'un emploi à temps plein, effectué généralement durant les weekends ou tout autre temps libre.

Dans les clubs et ES, les leaders de groupes ont obtenu une satisfaction morale en dehors de la question financière. Par exemple, les facilitateurs ont déclaré que c'est parce qu'ils étaient choisis par la communauté qu'ils étaient autant dévoués et engagés. En retour, la communauté leur accordait des privilèges. C'est le cas au Mali où « *en cas de maladie d'un facilitateur ou d'un membre de sa famille, la consultation était gratuite et les frais d'ordonnance étaient payés de moitié* » (Responsable ONG, Mali).

En Côte d'Ivoire, en plus de leur salaire, certains leaders de groupe ont demandé des incitations non financières comme des badges, des t-shirts, des possibilités d'alphabétisation, et des activités génératrices de revenus qui confirmaient vraiment leur statut de leaders de groupe et qui leur apportaient du respect dans la communauté.

La formation initiale et les formations de recyclage

La formation et le renforcement de capacités des leaders de groupes est primordial afin de s'assurer qu'ils ont à leur disposition tous les outils, les connaissances, la confiance, les bonnes relations avec les autres membres du personnel, et les atouts nécessaires. Les formations se faisaient très souvent en groupe, donnant ainsi l'opportunité à ceux qui avaient un faible niveau d'alphabétisation d'apprendre des autres. Dans tous les cas, la formation initiale avait lieu avant le démarrage des sessions des CdM/CdFM et des ES, et consistait à former les leaders de groupes sur les thématiques qui seront développées lors des rencontres avec les bénéficiaires, et pour s'assurer qu'ils acquièrent les techniques nécessaires leur permettant d'accomplir leurs tâches et de tenir convenablement les sessions. Par exemple, les leaders de groupes apprenaient comment faire le suivi, évaluation, et apprentissage (SEA) des clubs/espaces afin de pouvoir remplir les fiches de suivi, produire les rapports requis (par exemple les rapports mensuels), et pouvoir décrire les difficultés rencontrées au cours du programme. La plupart des interlocuteurs les décrivent comme « *des acteurs clés du suivi des changements* » qui cependant, pourraient bénéficier de plus de formations sur les techniques de SEA, vu l'importance de ce volet dans le programme.

Notons qu'il est très difficile de déterminer la durée « idéale » de la formation initiale des leaders de groupe, prenant en compte les attentes de la formation mais aussi les réalités de la mise en œuvre de chaque pays. La formation initiale doit être assez longue afin de couvrir tous les prérequis nécessaires pour jouer efficacement le rôle de leader de groupe, mais en même temps pas trop longue pour ne pas perdre l'intérêt des participants et leur permettre de vaquer à leurs occupations respectives.

En termes des constats faits lors de nos entretiens, nous avons remarqué que quelques variations existaient entre les procédures de formation initiale des ES et celles des CdM/CdFM, mais aussi d'un pays à l'autre. Selon les normes des CdM/CdFM, une formation initiale complète des facilitateurs dure entre dix



et 15 jours selon qu'il s'agisse des deux manuels à la fois (le manuel des CdM et le manuel des CdFM) ou d'un seul manuel (CdM ou CdFM). Cependant, durant le projet, la formation initiale n'a duré que six jours en Mauritanie, et est allée jusqu'à 15 jours au Burkina et au Mali, et 20 jours au Niger. Cela dépendait du contenu de la formation, des modules concernés, et d'autres considérations plus spécifiques aux contextes nationaux.

Quant aux ES, la durée de la formation initiale des mentores a aussi connu des variations d'un pays à l'autre. Au Niger par exemple, la durée a été jugée insuffisante pour couvrir l'intégralité du matériel pédagogique, l'acquisition des techniques nécessaires par les mentores, ainsi que la maîtrise du programme et des outils utilisés. Un expert du Niger partageait son point de vue en soulignant que : « *La durée de la formation des mentores est courte, 15 jours seulement, on devrait aller à 25 jours voire un mois.* ». Le même constat s'est posé en Mauritanie avec une formation initiale qui a duré six jours. En Côte d'Ivoire, au contraire, il a été difficile de garder les mentores au-delà de huit jours de formation initiale. Les entités en charge ont par la suite sollicité le soutien des comités de suivi villageois pour un plaidoyer auprès des époux des mentores afin que ces derniers les autorisent à prendre part à la formation en technique d'animation et de facilitation.

Les formations de recyclage visaient à consolider les connaissances déjà acquises par les leaders de groupe lors de la formation initiale, parfois avec un accent sur le renforcement d'une technique particulière. En Côte d'Ivoire, il s'agissait, par exemple, de renforcer les capacités des mentores des ES en techniques d'animation et communication avec des séances de coaching et de conseil individuel. La durée des formations de recyclage variait également, allant par exemple d'une période de cinq jours dans les ES au Niger jusqu'à dix jours au Burkina Faso. Dans le cas des CdM/CdFM, la durée de la formation de recyclage était jugée insuffisante (par exemple sept jours au Mali) selon les dires de certains informateurs. D'autres estiment qu'« *il faut accompagner les facilitateurs à travers des formations ou des recyclages pendant chaque mois ou chaque trois (03) mois* » (Animateur CdFM, Niger).

Les documents pédagogiques

Les formations des leaders de groupes doivent se baser sur les documents pédagogiques élaborés dans le cadre du SWEDD, tels que le curriculum régional des ES et ses versions contextualisées. Chaque pays contextualise (et traduit) le manuel initial pour mieux refléter ses réalités socio culturelles, le rendant ainsi plus compréhensible par les leaders de groupes et par les participant(e)s avec un contenu mieux adapté à leur milieu de vie, prenant en compte les exigences des leaders religieux, mais aussi des normes et des lois.⁴ Au Mali, « *il y a eu la traduction en langues locales pour permettre à ceux qui ont un faible niveau de pouvoir utiliser les documents* » (Chargé de projet, Mali). En Mauritanie, les curricula, accompagnés d'un enregistrement audio, étaient traduits en arabe, simplifiés, adaptés au milieu, et illustrés par des exemples et versets du coran. Ceci facilitait le travail des leaders de groupes et leur donnait l'occasion de pouvoir écouter les sessions plus tard pour une meilleure familiarisation et une meilleure préparation.

Leçons clés apprises dans le recrutement, la motivation, et la formation des leaders de groupes



Leçon 3 : Recruter le nombre de leaders de groupes en fonction du poids démographique de la communauté ciblée ; en former un grand nombre afin d'avoir des suppléants disponibles.

Le nombre de leaders de groupes à recruter dépend de la taille de la communauté qui accueille le programme. Il faut un nombre suffisant de leaders de groupes pour tenir les sessions, et aussi pour assurer une certaine disponibilité pour les participant(e)s au dehors des sessions. Aussi, en formant un grand nombre de leaders de groupes, il est possible de retenir certains comme suppléants en cas d'abandon des principaux leaders.

⁴ Pour plus de détails sur le curriculum régional des Espaces Sûrs, voir le Guide de bonnes pratiques #3 sur le Développement Curriculaire



Leçon 4 : Offrir des allocations raisonnables (et motivations hors salaire) aux leaders de groupes en fonction du contexte national et harmoniser les paiements avec ceux d'autres programmes locaux semblables.

Offrir des allocations raisonnables aux leaders de groupes aide à obtenir un engagement de qualité dans le programme. En rémunérant les leaders de groupes, on augmente la probabilité qu'ils se consacrent vraiment au programme et qu'ils effectuent un travail de qualité. Des allocations raisonnables démontrent également que le travail qu'ils accomplissent est précieux et encouragé. En même temps, il est important d'aligner cette rémunération sur ce qui est pratiqué dans la communauté pour un travail semblable, respectant ainsi les couts de l'économie locale. Ceci éviterait aussi les départs des leaders de groupes vers d'autres programmes offrant des rémunérations plus élevées. A cette motivation financière peuvent s'ajouter d'autres types de motivations hors salaire tels que l'attribution de certificats à l'issue de leur formation, le paiement de frais de transport, des crédits d'appels pour le téléphone portable, la distribution d'identifiants (badges, tee-shirt, gilets), et la gratuité de l'accès aux soins de santé primaires pour les leaders de groupe et leurs familles. Il appartient à chaque programme de décider ce qui sera utile, faisable et durable dans le contexte spécifique.



Leçon 5 : Planifier les formations initiales et de recyclage sur une durée appropriée afin de couvrir toutes les sessions.

Il est recommandé de ne pas avoir des formations initiales trop courtes, tout en prenant en compte que les réalités des ressources disponibles (ressources humaines et financières) influenceraient la durée de ces formations. En même temps il est important de reconnaître que tenir une formation trop longue pourrait mener à la perte de l'intérêt chez certains participants et engendrer leur départ. Il est donc important de décider de la durée des formations en tenant compte du contexte, des participants, du contenu, et du budget.



Leçon 6 : Les formations de recyclage aident à surmonter les défis éventuels dans la mise en œuvre du programme.

La formation de recyclage doit tenir compte des réalités du programme. Par exemple, si un programme perd des chefs de groupe au cours de sa mise en œuvre, il est conseillé d'en recruter de nouveaux et d'organiser un cours de recyclage qui serait à la fois une révision pour les anciens chefs et une formation initiale pour les nouvelles recrues.

3 LE DÉROULEMENT DES ES ET CDM/CDFM

Suivant les recommandations prescrites durant les diverses formations, les leaders de groupes doivent s'assurer de mener efficacement les rencontres dans les différents espaces. Dans les manuels des programmes (ES, CdM et CdFM), les consignes sont bien définies et il appartient au leader de groupe, en tant que garant de l'intérêt des bénéficiaires, de veiller à les respecter et de promouvoir l'inclusion de tous.

Nombre de participant(e)s

Les leaders de groupes ont pour mission de former des groupes de participant(e)s présentant des similitudes en termes d'âge et de conditions de vie, et de dispenser des enseignements pertinents de manière attrayante et interactive (Temin & Roca, 2019). Il leur revient de s'assurer d'une certaine homogénéité dans la composition des groupes de bénéficiaires, reconnaissant les différences qui peuvent exister entre eux.

Dans le cadre du projet le nombre des participants a varié entre les CdM/CdFM et les ES. La littérature sur les clubs des garçons et jeunes hommes—qu'il s'agisse des CdM ou des CdFM—recommande cinq à 15 participants par groupe. En revanche, les ES du programme SWEDD accueillait une moyenne de 25 AJF, car ils combinaient deux tranches différentes à la fois (une tranche d'AJF de dix à 14 ans, et une tranche d'AJF de 15 à 19 ans) (Population Council, 2021 ; page 4). On gagnerait à rigoureusement évaluer (a) les raisons et l'efficacité de cette disparité entre le nombre de participants des clubs pour garçons et hommes, et celui des filles et jeunes femmes et, (b) l'efficacité de la nouvelle méthode des ES qui consiste à diviser les participantes en segments d'âge.

Nombre de leaders de groupe chargés de tenir les sessions

Les normes relatives au nombre de leaders chargés de tenir les ES et les Cdm/CdFM présentaient des différences. Des disparités existaient entre le nombre de facilitateurs retenus pour les clubs pour maris/futurs maris, et le nombre de mentores retenues pour la tenue des ES ; sans pour autant être précis sur le nombre exact à avoir en termes de leader. Les expériences partagées d'autres programmes similaires aux programmes axés sur la transformation de la masculinité ne prescrivent pas non plus le nombre idéal de facilitateurs à retenir dans les CdM/CdFM nécessaire pour une transformation durable (Promundo-US and Plan International Canada, 2020). Cependant, dans le cas des CdM/CdFM des pays SWEDD, pour chaque club deux facilitateurs—un animateur et un animateur adjoint—ont été recrutés pour animer les séances ensemble. Chacun des deux prépare comme s'il serait le seul à animer, et au moment de la session, les deux se partagent les tâches.

Quant aux sessions des ES, elles étaient généralement animées par une seule mentore qui avait pour rôle, entre autres, de transmettre les connaissances aux participantes et de s'assurer de la bonne compréhension des informations partagées par les AJF. Cela a été constaté dans tous les pays du SWEDD retenus pour cette activité, qui ont confirmé n'avoir eu recours qu'à une seule mentore par groupe dans les ES.

C'est évident qu'avoir deux facilitateurs/mentores est mieux qu'en avoir un(e) seul(e), au moins pour s'assurer de la présence permanente d'au moins un leader lors des rencontres, mais aussi pour le soutien mutuel que peut se donner les leaders entre eux. Néanmoins, il reste possible qu'un projet ou qu'un pays ne dispose pas d'assez de ressources financières ni humaines pour avoir le nombre idéal de leaders de groupes. Pour faciliter l'appropriation du projet SWEDD par les pays bénéficiaires, chaque pays a décidé du nombre de mentores et de facilitateurs à accorder pour leurs groupes d'AJF et de maris/futurs maris. L'expérience suggère que dans le cas où il y a un seul leader de groupe (comme dans le cas de la plupart des ES), il est important de prévoir des suppléants (voir la leçon 3 ci-dessus) et de disposer d'un système où la mentore ou le facilitateur est à mesure de compter sur les autres leaders de groupes à travers une communication continue, des rencontres, et des échanges fréquents, et d'avoir une supervision régulière et encourageante.

L'animation des sessions

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 des ES et des CdM/CdFM. La bonne organisation de ces sessions est donc très importante pour la réussite du programme. En Côte d'Ivoire, par exemple, selon un expert de l'unité de gestion du projet, les sessions des ES étaient organisées autour de séances très animées et dynamiques, égayées par des chants, des séances de jeux, de tricotage, et de sons de tam-tam. Le même expert recommande également comme exemple de technique d'animation d'inclure des séances de sketches que les AJF pourraient présenter aux autres membres de la communauté au cours desquels elles démontreraient les connaissances acquises dans les ES.

Leçons clés apprises sur le déroulement des sessions de groupes



Leçon 7 : Les leaders de groupes doivent utiliser des méthodes participatives, engageantes, et variées pour retenir les participant(e)s dans le programme.

Pour susciter l'engouement et la participation active des participants il faut avoir des sessions à la fois intéressantes et agréables. Les leaders de groupes peuvent utiliser une variété des méthodes participatives d'apprentissage comme les discussions de groupe, les sessions de réflexions, la démonstration et pratique guidée, les jeux de rôle, les échanges entre petits groupes, les jeux éducatifs et simulations, les études de cas, la narration, et les débats (Temin & Roca, 2019).



Leçon 8 : Les leaders de groupes doivent travailler avec les parents et tuteurs pour avoir leur adhésion au programme.

L'adhésion des parents des participant(e)s est primordiale pour la réussite des ES ainsi que des CdM/CdFM, garantissant de ce fait la participation des bénéficiaires aux sessions et l'implication active de la communauté. En plus d'autres méthodes d'engagement, les dialogues communautaires et les visites à domicile permettent d'établir des liens entre les leaders de groupes et les membres des familles des participants, afin de gagner leur adhésion au programme : « *Les dialogues communautaires et les visites à domicile ont aussi permis de créer un environnement favorable pour l'obtention des résultats liés aux thématiques des formations et aux objectifs du sous projet* » (Rapport d'achèvement du projet PRAF/DD, décembre 2020 ; p51). Les visites ont permis de discuter des changements constatés au niveau des attitudes et comportements des membres bénéficiaires et d'établir un climat de confiance. Dans les ES en Côte d'Ivoire, les mentores ont tenu des rencontres régulières avec les parents des adolescentes et des jeunes femmes pour comprendre les difficultés que certaines rencontraient, et réfléchir ainsi à des solutions.

4

SUPERVISION ET SOUTIEN DES LEADERS DE GROUPES

Vu le rôle essentiel des leaders de groupes dans le SWEDD, ils/elles ont besoin d'un soutien adéquat et constant sur lequel compter. Les visites de supervision consistaient une composante importante des activités du SWEDD, mises en place par les ONG chargées de la mise en œuvre.⁵ Les superviseurs, formés en matière de suivi, de supervision, d'évaluation et d'animation de groupes, permettaient de s'enquérir du déroulement des activités dans les clubs et dans les ES, et d'encourager les leaders de groupes dans leur travail. Les superviseurs du terrain étaient chargés des sorties régulières auprès des leaders de groupes. Dans le cas des ES, les mentores étaient observées en situation d'animation réelle dans la mesure du possible. Cela donnait l'occasion d'identifier les éventuelles lacunes chez certaines mentores et de leur fournir des appuis-conseils individualisés. Il y avait également, dans certains cas, des superviseurs régionaux/centraux, nommés par les ministères techniques mais qui ne tenaient pas de visites fréquentes. En moyenne, ils effectuaient une sortie par mois sur le terrain.

Le Guide des ES⁶ recommande d'avoir un superviseur pour cinq ES. Cependant, dans la pratique, cela a été difficile et plusieurs superviseurs se sont retrouvés responsables d'un grand nombre d'ES à la fois. Selon les informateurs au Niger, les contraintes budgétaires lors du projet SWEDD ne permettaient pas de s'assurer un accompagnement de proximité et de qualité à la mentore. Il y a eu des cas où l'on s'est retrouvé avec un superviseur pour dix Espaces Sûrs.

Communication et échange entre leaders de groupes et leurs superviseurs

Dans certains pays du SWEDD, les leaders de groupes communiquaient fréquemment par le biais d'appels téléphoniques et de groupes WhatsApp. La supervision au Niger, par exemple, a été facilitée par la mise en place de groupe WhatsApp entre les leaders de groupes et les formateurs. Au Mali, il a été facile de suivre les performances des leaders de groupes, de collecter les données des activités et de faire un suivi de façon électronique. En Mauritanie, les leaders de groupes utilisaient des groupes WhatsApp pour maintenir la communication entre l'unité de gestion du projet, les leaders de groupes, et les chargées de suivi pendant la mise en œuvre.

Ces groupes WhatsApp ont permis aux leaders de groupes d'exposer les difficultés rencontrées et d'apprendre des expériences partagées par les autres. La mise en place d'une telle plateforme de communication, et aussi d'une numérisation des outils de suivi, ont constitué de bonnes pratiques qui permettent aussi d'asseoir une dynamique d'apprentissage continue basée sur les échanges d'expériences entre leaders de groupe, et des alternatives pour un suivi—supervision en cas de déplacement difficile.

Certains leaders de groupes, de leur propre initiative, ont sollicité avec succès l'appui des experts externes sur des thématiques spécifiques, tels que le chef du centre de santé communautaire.

⁵ Les superviseurs peuvent être des agents recrutés par les ONG de mise en œuvre, des cadres des ministères, ou tout simplement les formateurs des leaders de groupes.

⁶ Voir Série SWEDD : Guide de bonnes pratiques N°4 : Les Espaces Sûrs

Leçons clés apprises dans la supervision des leaders de groupes



Leçon 9 : Prévoir des ressources humaines suffisantes pour un suivi de qualité et de proximité.

Pour un suivi de qualité et de proximité, il faut prévoir des ressources humaines suffisantes, comme établir un cadre assez important de superviseurs qui soient bien formés pour soutenir les leaders de groupes, et dans les limites des contraintes budgétaires et de terrain. En plus, il est important que les leaders de groupes reçoivent des visites des mêmes superviseurs pendant la durée du projet pour pouvoir établir une certaine confiance en eux et qu'ils soient à l'aise pour présenter les difficultés et les défis. L'expérience mondiale (Bruce et al, 2016) indique (lorsque les circonstances du programme le permettent) d'organiser au moins une visite de supervision prévisible et fiable par mois.



Leçon 10 : Avoir une description claire du rôle et des tâches des superviseurs des ES et des CdM/CdFM.

En plus d'une bonne formation, les superviseurs ont besoin d'avoir une description claire de leurs propres responsabilités et de leurs attentes, ainsi que la manière dans laquelle ils doivent mener leurs rôles. Ils ont pour rôle de s'assurer de la bonne tenue des sessions par les mentores et les facilitateurs, et du bon fonctionnement des espaces de rencontre, mais aussi du bien être des participant(e)s et de leur intégration.

5 LE RÔLE DES LEADERS DANS LE SUIVI, ÉVALUATION, ET APPRENTISSAGE (SEA)

Les leaders de groupes jouent un rôle important dans le suivi des clubs et des ES en remplissant les fiches de suivi, en produisant les rapports requis (par exemple les rapports mensuels), et en décrivant les difficultés rencontrées. Les interlocuteurs les décrivent comme « *des acteurs clés du suivi des changements* ». Un responsable d'une ONG au Mali a noté que « *les facilitateurs sont très importants parce que c'est eux les acteurs clés du suivi des changements. Ils connaissent le village et animent. Nous nous passons les voir une fois par semaine. Ils sont clés.* »

Plusieurs méthodes variées ont été utilisées. Les facilitateurs des CdM/CdFM ont produit des rapports mensuels qui ont servi de base pour évaluer le progrès des activités. Ils ont tenu à jour les outils de suivi de la participation des membres aux sessions, enregistrant les changements observables parmi les membres des clubs. Les mentores des ES étaient tenues de compléter le cahier pour présence de chaque séance. De plus elles devaient rédiger un rapport de suivi de l'espace sûr, détaillant le nombre de filles qui ont assistées, les absences, les raisons éventuelles des départs de certaines filles, les difficultés rencontrées, et les thématiques et modules abordés.

Les interlocuteurs notent que malgré le rôle essentiel des leaders de groupes dans le suivi du programme, il n'existe pas un mécanisme qui permet aux bénéficiaires participant au programme de fournir leur feedback sur les leaders de groupes et de les évaluer. Par exemple, certains experts de la Côte d'Ivoire ont reconnu l'importance de recueillir l'avis des participantes sur les mentores, ce qui permettrait de mieux les évaluer et de garantir la bonne tenue des sessions.

Selon ces mêmes experts, le volet apprentissage n'a pas été intégré dans les ES dès le départ dans le dispositif de suivi-évaluation, ce qui n'a pas permis de capitaliser sur les éventuels goulots d'étranglement notamment dans l'apprentissage des AJF sur les concepts expliqués lors des sessions. Cela aurait pu servir à améliorer le contenu des sessions modulaires au fur et à mesure de la mise en œuvre du programme. Les experts poursuivent en expliquant que le volet apprentissage est important car il peut permettre de faire des ajustements en cours de mise en œuvre, prévenant ainsi les échecs potentiels.

Leçons clés apprises sur le rôle des leaders de groupes dans le suivi, l'évaluation, et l'apprentissage



Leçon 11 : Intégrer dès le départ le volet apprentissage dans le dispositif de suivi-évaluation.

L'apprentissage offre aux praticiens la possibilité d'évoluer dans leur approche programmatique, permettant ainsi son amélioration continue pour mieux répondre aux besoins de la population cible. Au Niger comme dans la plupart des pays, les informateurs ont déploré l'absence d'un volet apprentissage, ce qui aurait pu changer positivement le cours du programme s'il avait été pris en compte dès le départ. Il faut en plus créer des mécanismes qui permettraient à toutes les parties prenantes de s'impliquer et de réfléchir aux succès et aux défis du programme.



Leçon 12 : Impliquer les participants du programme et les superviseurs dans l'évaluation de la performance des leaders de groupes.

Les retours recueillis auprès des participant(e)s et des superviseurs sur les leaders de groupes sont importants pour évaluer leur implication réelle dans le programme. En revanche, les participants du programme, quant à eux, sont toujours présents et peuvent offrir des commentaires pertinents sur la performance quotidienne des leaders de groupes, offrant ainsi une perspective essentielle.



Leçon 13 : Renforcer les capacités des leaders de groupes à collecter et à utiliser les données de suivi.

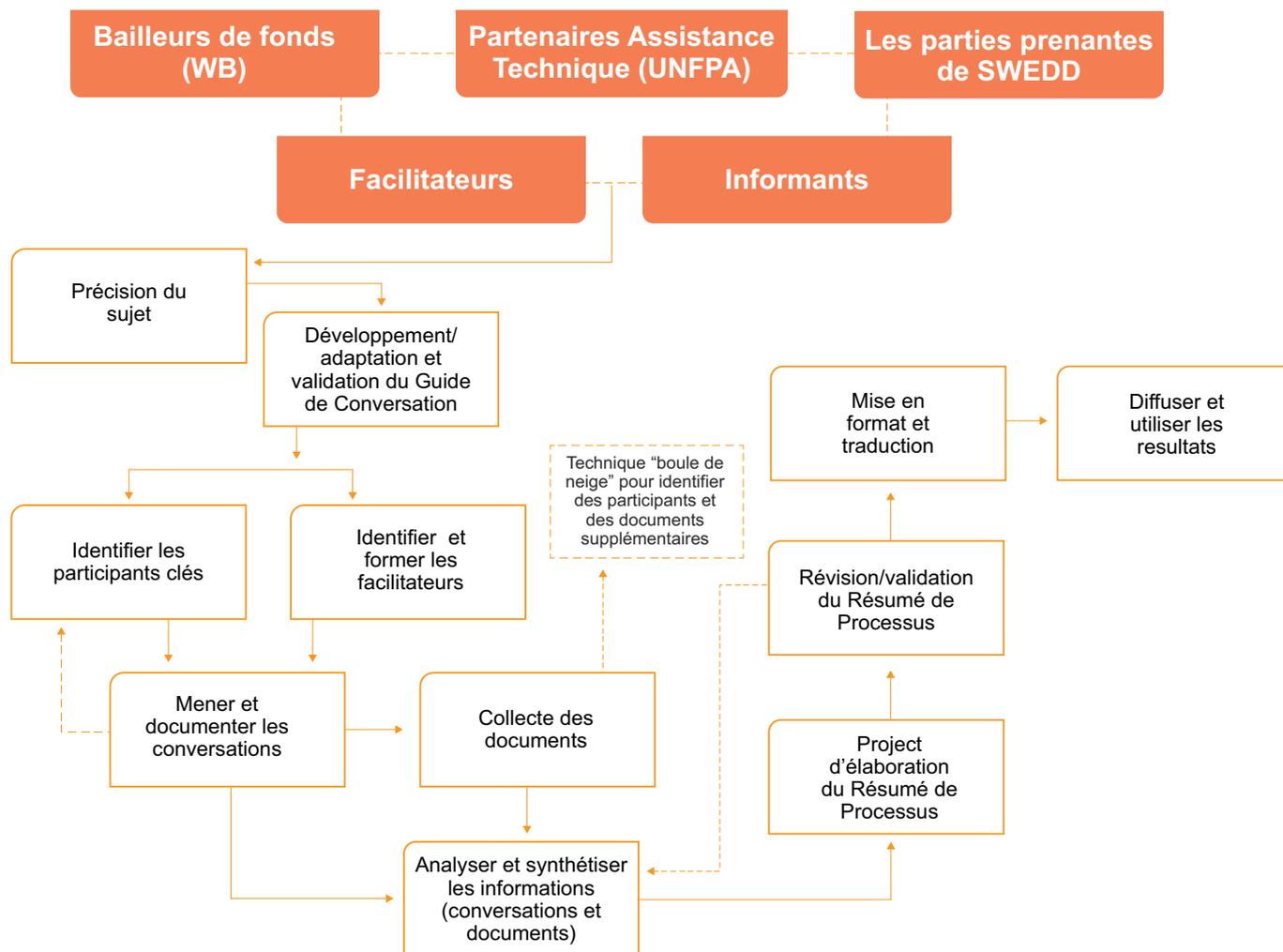
Il est possible que les leaders de groupes n'aient pas beaucoup d'expérience dans les techniques de SEA, d'où l'importance d'inclure lors de la formation initiale des sessions théoriques et pratiques sur la nécessité de faire un bon suivi (pour voir si on met en œuvre un programme comme prévu), une évaluation adéquate (pour mesurer si on a eu l'impact recherché sur la population cible), et d'inclure un volet d'apprentissage (pour révéler des informations en temps réel afin d'améliorer le programme).

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 avec ceux d'autres programmes locaux semblables.
	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 diversifiées pour retenir les participant(e)s dans le programme.
	8	Les leaders de groupe doivent travailler avec les parents et tuteurs pour obtenir leur adhésion 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 : Le rôle des leaders dans le suivi, évaluation, et apprentissage	11	Intégrer le volet apprentissage dès le départ dans le dispositif de suivi-évaluation.
	12	Impliquer les participants 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.

ANNEXE 1 : La méthodologie et l'échantillonnage

I. Le processus suivi pour dérouler l'exercice de documentation et collecter les données



II. La méthodologie de collecte des données

Les données présentées dans ce guide ont été recueillies au cours d'entretiens organisés par Equimundo et le Population Council auprès de répondants sélectionnés dans le cadre de la documentation rétrospective menée par ces deux entités sur leurs activités communautaires. Tous les pays avec les ES et/ou les CdM/CdFM ont été invités à participer dans cette documentation. La Côte d'Ivoire, la Mauritanie, et le Niger ont choisi de participer dans les entretiens sur les thématiques des ES, tandis que le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, et le Niger ont participé aux entretiens des CdM/CdFM. Les répondants retenus au niveau de chaque pays ont été proposés par les coordonnateurs des UGP des pays sur la base de leur participation aux activités des espaces sûrs et des CDM/CDFM. Les entretiens ont été organisés en face-à-face ou virtuellement dans les cas où la rencontre en personne n'était pas possible. Les facilitateurs/trices, munis d'un guide de conversation développé par le partenaire technique, ont abordé des questions liées à la planification, la mise en œuvre, et les procédures de suivi, d'évaluation, et d'apprentissage des ES et des CDM/CDFM auxquels le répondant était soumis. Les informations relatives aux leaders de groupes proviennent des informations enregistrées durant ces conversations. Lors des conversations, les facilitateurs/trices, équipés d'appareils d'enregistrement personnels (téléphones, tablettes, etc.), enregistraient les conversations puis les décryptaient plus tard avant de les consolider en synthèse.

III. Les sources de données

Les informations ont été recueillies à travers les entretiens avec des informateurs clés sur les ES de trois pays du SWEDD (la Côte d'Ivoire, la Mauritanie, et le Niger) et sur les CdM et CdFM dans 4 pays (le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, et le Niger) : ces informateurs ne constituent pas un échantillon systématique, mais sont plutôt la représentation d'un «échantillon de commodité et d'expériences plus accessibles à travers ces pays » et qui permettent de tirer parti de la capacité existante du SWEDD. Les informateurs pays sont décrits dans l'Annexe 2.

Certaines données proviennent des manuels des CdM et CdFM qui ont été élaborés et validés lors d'un atelier du SWEDD tenu en Côte d'Ivoire en 2018, et du guide des normes minimale des CdM et CdFM produit en 2021. D'autres données ont été tirées de « Le Guide des normes minimales pour des espaces sûrs : la conception, la mise en œuvre, et le suivi, l'évaluation et l'apprentissage. » New York: Population Council (2021).

ANNEXE 2 : Tableau des personnes consultées

Informateurs interrogés	Pays
Clubs des Maris et des Futurs Maris 4 personnes : 1 expert ONG, 1 expert de l'UGP, et 2 membres des ministères techniques d'appui	Burkina Faso
Espaces sûrs 3 personnes : 2 experts de l'UGP et 1 expert ONG	Côte d'Ivoire
Clubs des Maris et des Futurs Maris 4 personnes : 2 experts de l'UGP, et 2 experts ONG	Mali
Clubs des Futurs Maris 2 personnes : 1 expert de l'UGP et 1 expert d'un ministère technique Espaces sûrs 3 personnes : 1 expert d'un ministère technique et 2 experts de l'UGP	Mauritanie
Clubs des Futurs Maris 5 personnes : 1 Expert UGP, 1 Expert d'un Ministère technique, 2 Experts ONG et 1 animateur de CdFM Espaces sûrs 3 personnes : 2 experts ONG et 1 expert de l'UGP	Niger

Bibliographie

Bruce, Judith, Sarah Engebretsen, and Kimberly Glazer. (2016). Boîte à Outils: Renforcement des Compétences. New York: Population Council. https://knowledgecommons.popcouncil.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1666&context=departments_sbsr-pgy

Manuels du facilitateur des clubs des maris. Document de travail.

Manuel du facilitateur des clubs des futurs maris. Document de travail.

Population Council (2021). Le Guide des normes minimales pour des espaces sûrs : la conception, la mise en œuvre, et le suivi, l'évaluation et conception. https://knowledgecommons.popcouncil.org/cgi/viewcontent.cgi?article=2287&context=departments_sbsr-pgy#:~:text=Ce%20guide%20d%C3%A9fini%20les%20normes,des%20programmes%20des%20espaces%20s%C3%BBrs.

Promundo-US and Plan International Canada. (2020). Role of Facilitation in Gender Transformative Programs That Engage Men and Boys. Washington, DC: Promundo. <https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2020/07/Role-of-Facilitation-in-Gender-Transformative-Programs-That-Engage-Men-and-Boys.pdf>

Temin, M. & Roca, E. (2019). Valoriser le potentiel des mentores : recrutement, formation et soutien des mentores pour des programmes dédiés au soutien des mentores pour des programmes dédiés aux adolescentes https://knowledgecommons.popcouncil.org/cgi/viewcontent.cgi?article=2266&context=departments_sbsr-pgy

Ce Guide fait partie d'une série qui documente d'une manière rétrospective le processus de mise en œuvre des interventions du projet SWEDD, et décrit les bonnes pratiques, les défis et les leçons apprises. Le projet « Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel » (SWEDD) a été lancé en novembre 2015 avec le soutien financier de la Banque mondiale, et l'appui technique du Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) et de l'Organisation Ouest -Africaine pour la Santé (OOAS). Le SWEDD vise l'accélération de la transition démographique, le déclenchement du dividende démographique, et la réduction des inégalités du genre au Sahel. La motivation pour cette série est le fait que le SWEDD est devenu un cadre stratégique pour les décideurs politiques, les leaders d'opinion (chefs traditionnels et religieux, et autres leaders communautaires), et la communauté permettant de traiter ensemble des sujets considérés comme sensibles dans la région. C'est pourquoi il a été jugé nécessaire de partager les processus qui ont jalonné le projet. Cela inclut la description des expériences, les leçons apprises et les recommandations. Ces données probantes pourraient enrichir les programmes pour le SWEDD+ et également enrichir d'autres initiatives en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes.