PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE :

Un guide de programmes et d'influence

PROMUNDO
Healthy Masculinity. Gender Equality.

PLAN INTERNATIONAL

REMERCIEMENTS :

Ce guide a été élaboré par Melanie Swan (Plan International) avec le soutien technique de Kate Doyle (Promundo).

De nombreux chapitres s'inspirent fortement des modules développés par Plan International Canada et Promundo pour le projet SHOW (Strengthening Health Outcomes for Women and Children), mis en œuvre depuis 2016, financé par le gouvernement du Canada. Les modules du projet SHOW ont été rédigés par Jane Kato-Wallace, Aapta Garg, et Alexa Hassink à Promundo avec Saadya Hamdani (Plan International) et sont disponibles sur le site MenCare et sur site internet de Plan International Canada (section ressources sur l'égalité des sexes et l'inclusion).

Nous tenons à remercier tout particulièrement l'ensemble du personnel de Plan ci-après pour leur support technique et leur contribution au cours de l'élaboration de ce manuel : Nicole Rodger et Katherine Fell (Australie), Ikhtiar Khandaker, Iva Irfath et Murshid Akhtar (Bangladesh), Romeo Matsas (Belgique), Daniel Rojas (Bolivie), Cassandra Pilla, Saadya Hamdani et Fe Nogra Abog (Canada), Margarita Martinez, Marcela Henao, Maribel Riaño, Icy Fernandez, Susan Herrera, Viviana Luna, Maritza Chanchi et Irina Meza (toutes de Colombie !), Santa Mateo (République dominicaine), Marco Rojas (Équateur), Alex Munive, Elsebeth Elo, Fatima Haas, Shala Nourmamode (Global Hub), Sandra Margarita Sandoval (Guatemala), Shruti Mishra (Inde), Daniel Molina (Bureau régional des Amériques) et Thomas Agnemo (Suède). Merci également à tout le personnel des bureaux terrains et bureaux donateurs de Plan International qui ont participé aux ateliers de validation et de formation sur l'engagement des hommes. Merci à Plan International Suède qui a financé le premier atelier mondial de formation et de validation de l'engagement masculin et à Plan International Australie qui a consacré beaucoup de temps et de ressources pour soutenir le travail ; et au Bureau régional de Plan pour les Amériques pour avoir cofinancé et organisé le premier atelier régional de validation de ce guide; soutenu la production de cette publication; et soutenu aussi la création des ressources d'apprentissage de Plan sur l'engagement masculin.

Nous aimerions également reconnaître la MenEngage Alliance et la Campagne mondiale MenCare.

Traduction : Alphaplus et Shala Nourmamode

Février 2021

Design fait par : Oskar Design

Front page photography: © Plan International Uganda, Plan International Ecuador, Plan International Solomon Islands

ACRONYMES :

ASC :	Agents de Santé Communautaire
AVEC :	Associations de Village d'Épargnes & Crédits
CCSC :	Communication sur le Changement Social & Comportemental
CDE :	Convention des Nations Unies relative aux droits de l'Enfant
DPE :	Développement de la Petite Enfance
EPPE :	Éducation & Protection de la Petite Enfance
EPE :	Éducation de la Petite Enfance
IMAGES :	International Men & Gender Equality Survey
IST :	Infections Sexuellement Transmissibles
OCDE :	Organisation pour la Coopération et le Développement Économique
REAL Fathers :	Responsible Engaged & Loving Fathers (Pères responsables, engagés & aimants)
SHOW :	Strengthening Health Outcomes for Women
SMNI :	Santé Maternelle, Néonatale et Infantiles
SPN :	Soins Prénataux
S&E :	Suivi et Évaluation

Outils : Cette icône signale un outil, une checklist ou un document de travail dans le Manuel

Conseils : Cette icône souligne les informations importantes à prendre en compte lorsque l'on promeut l'implication des hommes

AVANT-PROPOS

Plan International est une organisation humanitaire et de développement indépendante qui œuvre afin de faire progresser les droits des enfants et l'égalité entre les sexes dans 54 pays d'Afrique, d'Asie-Pacifique, du Moyen-Orient et d'Amérique latine. Le développement de la petite enfance (DPE) est un domaine de programmation prioritaire pour Plan. Nous travaillons avec une approche de transformatrice en matière de genre, en tirant parti des opportunités offertes par le travail programmatique et d'influence autour du DPE non seulement pour promouvoir les droits des jeunes filles et des garçons, mais aussi pour promouvoir l'égalité entre les sexes, transformer les normes, les rôles et les relations discriminatoires entre les sexes, ainsi que de faire progresser les droits et le bien-être des mères et des autres femmes qui s'occupent principalement des enfants. Dans de nombreux pays, Plan facilite la mise en place de programmes fondés sur les points forts, visant à aider les personnes s'occupant d'enfants, les éducateurs, les prestataires de services et les communautés à apporter les soins nécessaires au développement optimal des jeunes filles et garçons.

Fondé en 1997 au Brésil, Promundo est convaincu que l'égalité des sexes est un bien social pour le monde et que surmonter les inégalités entre les sexes et le patriarcat et faire progresser l'égalité des sexes est nécessaire pour les femmes, les hommes et les individus de toutes les identités de genre. Nous travaillons sur la paternité et les soins aux hommes afin de promouvoir la participation équitable et non violente des hommes en tant que partenaires et soignants de jeunes enfants. Depuis plus de vingt ans, nous menons des recherches, des actions de plaidoyer et développons des programmes visant à catalyser la capacité des hommes à s'occuper des enfants de manière équitable pour les deux sexes. Nous collaborons avec des partenaires dans le monde entier pour transformer les normes sociales liées à la provision de soins par les hommes, pour prévenir la violence contre les femmes et les enfants et pour contribuer à des résultats positifs en matière de santé maternelle et infantile.

Pour Plan International et Promundo, promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE signifie soutenir les capacités des pères et personnes s'occupant d'enfants masculins à apporter des soins attentionnés aux jeunes filles et garçons en tenant compte de leur sexe ; renforcer les relations positives au sein de la famille, y compris en terme de communication non-violente, la prise de décision équitable entre les sexes, et la redistribution des responsabilités en terme de provision des soins aux enfants et des tâches domestiques ; accroître l'implication des hommes dans l'apprentissage et l'éducation des jeunes enfants, y compris par le biais d'une parentalité ludique ; soutenir l'implication accrue des hommes dans la santé et le bien-être de leurs partenaires féminines, des filles et des garçons, et travailler avec les communautés et les dirigeants pour promouvoir le rôle de soignant des hommes, notamment en s'attaquant aux normes de genre qui influencent les attitudes, les attentes et les comportements des femmes et des hommes.

Nous savons que l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins et du développement de leurs jeunes enfants est bénéfique pour les familles et les enfants, ainsi que pour leur pour leur partenaire et pour les hommes eux-mêmes. Néanmoins, nous sommes conscients que promouvoir et soutenir l'engagement des hommes dans le DPE n'est pas une tâche facile. Nous devons être conscients des risques et des pièges potentiels, en particulier de ceux qui remettent en cause l'autonomie et les choix des femmes et des filles.

Il existe également de multiples obstacles à l'engagement des hommes: tels que les normes et les attentes sur la manière dont ces derniers doivent se comporter et sur ce qu'ils doivent et ne doivent pas faire ; l'absence des hommes montrant l'exemple sur la masculinité et des comportements positifs ; les impacts de la pauvreté, du chômage, de l'urbanisation et de la migration, qui signifient souvent que les hommes ne sont pas présents ou sont incapables de soutenir leurs familles; et les services et politiques publiques qui excluent les hommes ou n'apportent pas un environnement favorable à leur engagement et à leur soutien.

Les programmes de développement de la petite enfance et les actions d'influence qui favorisent l'engagement des hommes constituent un point d'entrée crucial pour remettre en question l'inégalité des sexes, les normes et les rôles qui sont restrictifs et discriminatoires, en particulier envers les filles et les femmes, mais aussi pour les garçons et les hommes.

Plan International et Promundo sont fiers de partager cette ressource programmatique. Nous espérons qu'elle aidera les individus, les organisations, les communautés, les gouvernements et les décideurs politiques à changer la façon dont les hommes protègent, soutiennent et promeuvent le bien-être, la santé et le développement de leurs partenaires et de leurs enfants, tout en apportant des avantages aux hommes eux-mêmes.

Melanie Swan
Global Technical Lead
DPE Plan International

Kate Doyle
Senior Program & Research Officer
Promundo-US

TABLE DES MATIÈRES

Introduction au manuel sur l'engagement des hommes dans le Développement de la Petite Enfance (DPE)

Chapitre 1 : Promouvoir l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins attentifs pour le développement de la petite enfance : Un cadre programmatique 15

Chapitre 2 : Toucher les hommes directement par le biais de séances d'information en groupe, de visites à domicile et autres stratégies 29

Chapitre 3 : Permettre l'implication des hommes dans les établissements préscolaires et les espaces communautaires d'éducation pour la petite enfance 49

Chapitre 4 : Travailler avec des professionnels de la santé et des agents de santé communautaire en vue de promouvoir l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins attentifs, le développement des jeunes enfants et la santé maternelle 57

Chapitre 5 : Travailler avec les communautés et les dirigeants en vue de promouvoir l'implication des hommes dans le développement de la petite enfance 74

Chapitre 6 : Influencer les changements de politiques relatives au développement de la petite enfance (DPE) et à la protection sociale afin de promouvoir l'engagement des hommes 95

Chapitre 7 : Développer des messages de campagnes de communication sur le changement social et comportemental, ayant pour objectif de promouvoir l'implication des hommes dans le Développement de la Petite Enfance 112

Références 127

INTRODUCTION AU MANUEL SUR L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE (DPE)

CONTEXTE

Ce document contient un ensemble de ressources élaborées pour les programmes qui visent à accroître l'implication des hommes dans la prise en charge des soins attentifs, du Développement de la Petite Enfance (DPE), ainsi que de la santé et le bien-être des mères. Il a été développé par Plan International, en collaboration avec Promundo, dans le contexte d'une reconnaissance des preuves croissantes que la participation des hommes aux soins attentifs, le travail non-rémunéré, ainsi que dans la santé et le bien-être de mères, est bénéfique aux jeunes enfants, aux femmes, aux familles et aux hommes eux-mêmes. La promotion de cet engagement des hommes dans la prise en charge des soins et le développement de leurs jeunes enfants est donc un pilier central du travail transformateur en matière de genre dans le domaine du DPE de Plan International, ainsi qu'une priorité pour Promundo.

Cette introduction inclue :

- Concepts clés
- Une explication de l'importance de promouvoir l'implication des hommes dans les soins attentifs et le développement de leurs jeunes enfants
- Des informations concernant le degré de participation des hommes dans la prise en charge et le développement de leurs jeunes enfants
- Une description des différents obstacles à l'engagement des hommes qui existent et auxquels les programmes pourraient résoudre

En plus de cette introduction, ce guide contient les chapitres suivants :

- Chapitre 1 : Un cadre programmatique pour la promotion de la participation des hommes dans la prise en charge du développement du jeune enfant
- Chapitre 2 : Travailler directement avec les hommes pour promouvoir leur implication dans la prise en charge du développement du jeune enfant
- Chapitre 3 : Permettre l'implication des hommes dans l'apprentissage et l'éducation des jeunes enfants
- Chapitre 4 : Travailler avec les professionnels de santé et les personnels de santé communautaires, afin de promouvoir la participation des hommes dans les soins, le développement du jeune enfant et la santé maternelle
- Chapitre 5 : Travailler avec les communautés et les dirigeants pour promouvoir la participation des hommes dans la prise en charge du développement du jeune enfant
- Chapitre 6 : Influencer les changements des politiques publiques concernant le DPE et la protection sociale, en faveur de la participation des hommes
- Chapitre 7 : Développer des messages pour les campagnes de communication sur le changement social et comportemental (CCSC), ayant pour objectifs la promotion de la participation des hommes dans la prise en charge du développement du jeune enfant

Ce document ne contient pas de *directives spécifiques* sur la façon de travailler pour inciter un changement des normes fondées sur le genre, qui sous-tendent l'engagement limité des hommes dans les tâches non-rémunérées et dans la prise en charge des soins et le développement de leurs jeunes enfants dans de nombreux contextes et communautés. En revanche, ce document reconnaît que le travail autour de l'engagement des hommes implique généralement une remise en question des concepts de masculinité ainsi que des normes et attentes qui prédominent et prédéfinissent les rôles et responsabilités des hommes et femmes, concernant la santé, la prise en charge des tâches non-rémunérées et celle des enfants. Ainsi, le travail autour du changement des normes est pris en compte dans plusieurs chapitres/modules. Bien souvent, les différentes stratégies expliquées à travers les différents chapitres (notamment les séances d'information en groupe, la CCSC et le plaidoyer politique) devront être utilisées ensemble dans le cadre d'un processus global pour promouvoir l'abandon progressif des normes fondées sur le genre, qui sont négatives, préjudiciables, et restrictives ; pour encourager une évolution des rapports de pouvoir entre les sexes, qui sous-tendent ces normes ; ainsi que de créer de nouvelles normes positives propice à l'engagement positif des hommes en tant que pères et dispensateurs de soins justes et non violents.

CONCEPTS CLÉS

Attitude : son las creencias sostenidas individualmente que evalúan si algo es bueno, malo, sagrado, tabú, etc. La actitud influye en lo que las personas prefieren y escogen hacer, fuera del contexto social.

Développement de la Petite Enfance (DPE) : Le processus de changement dans lequel l'enfant en arrive à maîtriser des niveaux de plus en plus complexes d'activité physique, de pensée, de sentiment, de communication et d'interaction avec les personnes.

Politiques et programmes de Développement de la Petite Enfance : offrent aux enfants un soutient global de la période prénatale jusqu'à l'âge de huit ans – notamment des offres de santé et une nutrition adéquate ; des environnements physiques propres et sûrs ; une prise en charge appropriée, des opportunités de jeux, d'éducation dès le plus jeune âge ainsi qu'un appui pour une transition vers l'école primaire réussie. transition vers l'école primaire.

L'un des aspects essentiels de ces programmes consiste à aider les parents/tuteurs à dispenser des soins attentifs, dont le cerveau et le corps des jeunes enfants ont besoin pour grandir et se développer (voir ci-dessous).

Père / Paternité : Dans ce document, le terme de « père » fait référence au père biologique de l'enfant ou aux hommes qui jouent un rôle important dans la prise en charge de ce même enfant. Ces hommes peuvent être le petit ami de la mère de l'enfant, le beau-père, le grand-père ou bien l'oncle (par exemple : le frère de la mère dans les communautés matrilinéaires). Les pères et les hommes qui s'occupent et participent à l'éducation de l'enfant, peuvent être de différents bords sexuels et de différentes situations maritales : ils peuvent être hétéro-, homo-, bi- ou transsexuels ; vivre seul, avec leur partenaire ou leur parent ; avoir adopté des enfants, avoir la garde des enfants ; etc.[1]

Famille : groupe de personnes qui forme un ménage fondé sur le respect, l'amour et l'affection, et qui fournit un soutien pour maintenir leur bien-être. Le Comité des droits de l'enfant considère que la famille « désigne une série de structures permettant d'assurer la prise en charge, l'éducation et le développement des jeunes enfants, notamment la famille nucléaire, la famille élargie et d'autres systèmes communautaires traditionnels ou modernes, à condition qu'ils soient compatibles avec les droits et l'intérêt supérieur de l'enfant ».[2]

Normes sociales et normes fondées sur le genre : Les normes sociales sont des attentes partagées ou des règles informelles entre un groupe de personnes quant à la manière dont les gens doivent se comporter. Les normes façonnent ce que les individus considèrent comme des comportements typiques et/ou appropriés dans un certain contexte. Les individus préfèrent suivre la norme parce qu'ils pensent que la plupart des personnes de leur entourage se conforment à celle-ci ; et que les personnes dont l'opinion compte pour eux, s'attendent à ce qu'elles s'y conforment. Il existe des récompenses sociales et des sanctions pour les personnes qui s'y conforment ou non, respectivement.

Les normes fondées sur le genre constituent un « sous-ensemble » important de normes sociales : elles définissent les comportements et le mode de vie qui sont attendus des personnes d'un sexe/genre particulier, dans un groupe ou une société. Par exemple, on attend des « vrais hommes » qu'ils ne s'impliquent pas (ou peu) dans la prise en charge et l'éducation des enfants, ou qu'ils résolvent les conflits par la violence. Les normes fondées sur le genre reflètent et maintiennent une hiérarchie de pouvoir et de privilèges entre les genres, en favorisant généralement ce qui est considéré comme masculin par rapport à ce qui est féminin. Elles délimitent l'accès des femmes, des filles, des garçons et des hommes (souvent de manière inégale) aux ressources et leurs libertés, impactant ainsi leur capacité d'actions et à se faire entendre, leur pouvoir et leur position sociale. Les normes fondées sur le genre, restrictives aux filles et aux femmes tant dans leur mobilité, éducation, pouvoir de décision et leurs attentes pour l'avenir, sont des moyens de maintenir l'ordre social en vigueur qui non seulement reflète les inégalités de pouvoir, mais *surtout les renforce*.

Socialisation de genre : C'est le processus par lequel les enfants apprennent/intègrent les attentes sociales, les attitudes et les comportements associés à leur genre. Dès leur naissance, les enfants sont élevés en fonction de leur genre à la fois par leurs parents, les personnes qui s'occupent d'eux, les enseignants, les autres enfants et par les médias. Cela signifie que lorsqu'ils entrent à l'école primaire, les filles et les garçons ont un sentiment d'identité de genre : souvent, ils auront déjà appris les normes et les attentes de la société concernant ces identités en ce qui concerne leurs comportements et leurs rôles, ainsi qu'assimilé les croyances de leur culture en matière de genre – y compris, les croyances selon lesquelles les filles et les femmes ont moins de valeur que les hommes, que l'on retrouve dans de nombreux pays.

Approche synchronisée entre les genres : Celles-ci prennent en compte la manière dont les hommes et les femmes façonnent et perpétuent les normes fondées sur le genre dans la société, et reconnaissent qu'il

est peut-être plus efficace de travailler délibérément de façon synchronisée avec les deux sexes que de travailler avec l'un ou l'autre.

Approche transformatrice en matière de genre : L'approche transformatrice en matière de genre de Plan International, a pour objectif de s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre les sexes ainsi que de rééquilibrer les rapports de forces entre les sexes , afin de parvenir à la pleine réalisation des droits des filles et à l'égalité entre tous les enfants, les jeunes et les adultes, quel que soit leur genre. Cette approche tend à améliorer la condition des filles et des femmes, tout en faisant progresser leur position et leur valeur dans la société. Elle soutient les filles et femmes à faire des choix éclairés et prendre des décisions en toutes connaissances de causes, ainsi que d'agir en conséquence, sans crainte, ni menace de punition. Cette approche de Plan International encourage la réflexion critique, la remise en question et la contestation des normes de genre. Elle remet également en cause la répartition des ressources et des rôles en fonction du genre d'un individu : elle favorise notamment la mise en place de politiques publiques, de cadres budgétaire et institutionnel favorable à l'égalité entre les sexes, qui protège efficacement les droits des filles et des femmes, s'attaque aux obstacles auxquels elles sont confrontées et répond à leurs besoins spécifiques. Cela nécessite des efforts à tous les niveaux (tant à l'échelle de l'individu, de la famille et de le la communauté, qu'au niveau institutionnel et sociétal) et tout au long de la vie d'un individu.

Engagement des hommes : Plan International définit l'engagement des hommes (également appelé participation ou implication des hommes/masculine) comme le rôle actif que jouent les hommes, dans la protection, le soutien et la promotion du bien-être, de la santé et de l'épanouissement de leur partenaire et de leurs enfants. Cette définition repose sur la vision d'un changement de comportement durable et sur le long-terme chez les hommes, ainsi que sur des relations égalitaires entre les hommes et les femmes, et entre partenaires. L'engagement des hommes est considéré comme un large concept incluant les sentiments, les motivations et les relations des hommes, et pas seulement comme une série d'actions ou de décisions concernant la santé maternelle et reproductive, la prise en charge et le développement de l'enfant (comme changer les couches, nourrir l'enfant, etc.), auxquelles les hommes participent. Sur la base de cette définition plus large, les hommes sont considérés comme engagés lorsqu'ils :

- S'impliquent sur le plan affectif, avec leurs enfants et partenaires ;
- Participent activement à protéger et à veiller sur la santé, du bien-être et de l'épanouissement de leurs partenaires et de leurs enfants – notamment à travers un support émotionnel/affectif, financier et matériel ;
- Assument, conjointement avec leur partenaire, les responsabilités concernant la répartition de la charge de travail (y compris les tâches ménagères non-payées, la prise en charge et l'éducation des enfants, et le travail à l'extérieur de la maison) et le développement d'une relation heureuse, respectueuse, non-violente, saine et bienveillante ;
- Prennent des décisions éclairées en concertation avec leur partenaire et soutiennent l'autonomie de prise décision de leur partenaire
- Trouvent des solutions non-violentes aux divergences d'opinion et aux conflits potentiels, et s'efforcent de mettre fin aux cycles de violences en promouvant l'amour, l'affection, le respect ainsi que la communication active

Soins attentifs : ils sont définis comme les soins et le soutien dont les jeunes enfants ont besoin afin d'atteindre leur plein potentiel de développement, et qui sont fournis par les parents et la famille en particulier. Les soins attentifs comprennent : les pratiques favorisant la bonne santé et nutrition ; le fait de veiller à ce que les enfants soient en sécurité et protégés contre la violence et les accidents ; les soins interactifs et bienveillants ; ainsi que des opportunités d'apprentissage, d'éveil et de jeu .[3]

Communication pour le changement social et le comportement (CCSC) : Il s'agit de stratégies de communication conçues pour soutenir le changement social et comportemental et, par conséquent, pour influer non seulement sur les croyances, les attitudes et les pratiques des individus, mais aussi sur les normes et les attentes sociales et fondées sur le genre, ainsi que sur toutes politiques qui les soutiennent ou les renforcent. Elles comprennent la transmission de messages, l'utilisation des médias de masse et des médias sociaux, la communication interpersonnelle et l'éducation par le divertissement

Le travail non-rémunéré : Cela comprend les tâches ménagères (préparation du repas, nettoyage, lessive, collecte et provision d'eau et de combustible) ainsi que les soins et l'assistance directe à la personne (notamment les enfants, personnes âgées, personnes en situation d'handicap, ainsi que des adultes habilités) effectués au sein du foyer et de la communauté.

POURQUOI L'ENGAGEMENT DES HOMMES EST-IL IMPORTANT ?

L'engagement des hommes dans la prise en charge du développement de leurs enfants est important pour diverses raisons.

L'implication des hommes est bénéfique pour leurs enfants

> *« Les pères sont de l'importance. Les relations père-enfant, qu'elles soient positives, négatives ou inexistantes, à tous les moments de la vie d'un enfant et dans toutes les communautés culturelles et ethniques, ont des répercussions profondes, qui s'étend sur les enfants, tout au long de leur vie. »*
>
> (State of the World's Fathers 2015)[4]

Il existe un consensus et de nombreuses preuves probantes sur le fait que l'implication des hommes dans la vie de leurs enfants est une bonne chose pour leur développement.[5] En effet, une participation active, bienveillante et non-violente des hommes peut impacter de manière positive le développement de leurs enfants. Par exemple :

- Une meilleure santé physique et mentale
- Un meilleur développement cognitif et des résultats scolaires plus élevés
- De meilleures relations avec leurs pairs et une plus grande capacité d'empathie
- Une plus grande ouverture à la remise en question des rôles coutumiers entre les femmes et les hommes ; aux schémas non-traditionnels en matière de rémunération et de garde d'enfants
- Moins de problèmes comportementaux chez les garçons et psychologiques chez les filles
- Une meilleure estime de soi et une plus grande satisfaction de vivre, ainsi que des taux plus faibles de dépression, de sentiment de peur et de doute de soi chez les jeunes adultes
- Une baisse des taux de criminalité et d'abus de substances.

Plusieurs éléments probants suggèrent également que:[6]

- Les pères sont importants tout au long du développement des enfants, et pas seulement pendant les premières années de vie. Avoir un père attentionné et impliqué est également important pour les adolescents.
- Les bénéfices d'une relation père-enfant positive sont indéniables, que le père habite ou non avec l'enfant.
- Ce qui compte n'est pas le fait que les pères s'occupant de leurs enfants, offrent une présence masculine ou un modèle masculin, ou bien qu'ils fassent uniquement des choses considérés comme masculine avec leurs enfants. Afin de s'épanouir, d'apprendre et de se sentir en sécurité sur le plan émotionnel, les enfants ont besoin de nouer des liens stables avec au moins un parent (ou une personne qui s'occupe d'eux). Aujourd'hui, la recherche démontre que les enfants ont plus de chances de s'épanouir au contact de plusieurs personnes s'occupant d'eux, quel que soit leur sexe. Les pères ont une place importante car ils sont tout aussi capables que les mères de prendre soin et de s'occuper de leurs enfants de manière bienveillante. D'ailleurs, on sait que les bébés peuvent se lier aussi facilement avec les hommes qu'avec les femmes.

L'engagement des hommes est bénéfique pour leurs femmes/partenaires

Dans de nombreuses communautés, les hommes détiennent la majorité du pouvoir décisionnel au niveau du ménage et ont une plus grande voix dans la gestion des ressources familiales (épargnes, dépenses et investissements). Les hommes ont un rôle majeur dans la prise de décisions relatives à l'accès (ou non) des femmes aux services de santé maternelle, y compris les soins prénataux (SPN) et l'accouchement.[7]

L'implication des hommes pendant la grossesse et en tant que pères, constitue un point d'entrée pour lutter contre les inégalités fondées sur le genre, sous-jacentes, susceptibles d'entraver la santé maternelle et le bien-être des mères, ainsi que pour améliorer les relations de couple. Bien qu'il existe encore peu d'éléments établissant un lien direct entre l'engagement des hommes et les bénéfices pour la santé maternelle[8], le lien entre l'implication des hommes et une plus grande utilisation des services de Santé Maternelle, Néonatale & Infantile (SMNI) par les femmes en âge de procréer est reconnu dans la

documentation mondiale. Des analyses récentes des recherches menées dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire ont conclu que l'implication des hommes était étroitement associée à un renforcement de la présence d'un personnel qualifié pendant l'accouchement et à une plus grande utilisation des soins postnataux[9,10]. Par ailleurs, certaines études ont constaté que les hommes qui connaissent les signes de danger pendant la grossesse ou l'accouchement sont capables de veiller à ce que leurs partenaires reçoivent les soins appropriés en cas d'urgence obstétrique.[11,12] Des études ont également démontré que l'implication des hommes pendant la grossesse, est associée à une réduction de la probabilité que leur partenaire développe une dépression post-partum.[13] Les mères qui se sentent soutenues par le père de leurs enfants font face à un stress parental moins important et se sentent moins surchargées ; elles sont plus positives dans leur rôle de parent et éprouvent une plus grande satisfaction dans la vie.

L'engagement des hommes est également bénéfique pour eux-mêmes

Les hommes activement engagés dans le soin et le développement de leurs enfants sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur vie, d'adopter des comportements favorables à la santé et de consommer moins d'alcool et de drogue. Ils ont également davantage de chances de subir moins de stress, d'être moins malades, d'avoir moins d'accidents et de vivre plus vieux, et ils s'impliquent généralement davantage dans leur communauté.[14] Des enquêtes qualitatives réalisées auprès des hommes ont conclu que la participation aux soins pouvait renforcer la capacité des hommes à établir des liens affectifs avec les autres – les hommes décrivant leur rôle de fournisseur de soins comme épanouissant sur le plan affectif.

L'implication des hommes est bénéfique pour leurs familles

En participant aux soins, les hommes peuvent apprendre à interagir au niveau du ménage de manières différentes, dans des rapports autres que la domination ou l'usage de la violence envers les autres. Cela les libère de certaines restrictions inhérentes aux rôles traditionnels fondés sur le genre.[15] La participation des hommes aux soins est également associée à une amélioration des relations de couple, avec : une plus grande satisfaction de la part des deux partenaires par rapport à la relation conjugale ; une diminution du niveau de stress au sein de la famille ; une plus grande égalité dans la prise de décision ; et une baisse des taux de violence conjugale. Elle est également liée à une amélioration des relations père-enfant, notamment la diminution des châtiments corporels et des risques d'abus sexuel à l'encontre des enfants.[16]

Par conséquent, l'engagement des hommes n'est pas seulement important pour le développement de la petite enfance et la santé et le bien-être maternels. Il est également essentiel afin de transformer les relations et les rôles des hommes et des femmes au sein des communautés et des sociétés, ainsi que les processus de socialisation fondées sur le genre. Cela permet aux filles et garçons de grandir à l'abri des attitudes et des attentes sexistes restrictives et stéréotypées, sur la façon dont ils devraient être et se comporter.

DANS QUELLE MESURE LES HOMMES S'ENGAGENT-ILS DANS LE SOIN ET LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES ENFANTS ?

Dans certaines cultures, les hommes sont depuis longtemps des acteurs essentiels pour l'éducation des enfants, souvent avec des rôles très clairement définis selon l'âge de l'enfant. Toutefois, on constate plus généralement que les hommes continuent de montrer une forte résistance au partage des responsabilités concernant la prise en charge non rémunérée des soins et de l'éducation des enfants. Cette situation perdure malgré l'implication croissante des femmes dans la vie active et l'alourdissement de la charge liée aux soins auquel elles sont confrontées dans de nombreux pays.[17]

- Les statistiques mondiales indiquent que les femmes assument la majorité du travail non rémunéré au sein des ménages. Selon l'indice de genre et les institutions sociales de 2019 publié par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la contribution quotidienne des femmes aux soins non rémunérés, aux tâches domestiques et au bénévolat est plus importante que celle des hommes dans tous les pays (qu'ils soient catégorisés comme à faible, moyen ou à haut revenus). Présentés sous forme de ratios où une valeur plus élevée indique un plus grand déséquilibre de répartition du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes, ils s'étendent de 1,26 (en Suède) à 10 (au Cambodge).[18] Si l'on additionne le temps consacré au travail rémunéré et aux tâches domestiques respectivement par les femmes et les hommes, à travers le globe, on peut constater que ces dernières travaillent en moyenne plus d'heures par jour que les hommes.[19]

- Dans la plupart des pays, les hommes passent aussi beaucoup moins de temps avec leurs enfants que les femmes. Cela est particulièrement vrai pendant la petite enfance, période pendant laquelle les hommes ne participent généralement très peu aux soins (par exemple, pour nourrir ou changer les enfants) ou aux tâches domestiques. S'ils s'impliquent, c'est généralement lorsque l'enfant a grandit, en passant du temps à jouer ou à aider aux devoirs.[20] [i]
- De même, dans beaucoup de communautés où Plan International intervient, la santé des mères et des enfants est considérée comme relevant du « domaine de la femme ».

Néanmoins, certains signes indiquent que la situation est en train de changer. Des études ont démontré des différences significatives inter et intra pays les pays, ainsi qu'entre les cultures, en ce qui concerne la manière dont les hommes s'impliquent dans la prise en charge de la santé maternelle et l'éducation de leurs enfants. Des études menées dans des pays à faible et moyen revenu montrent que les hommes ayant une attitude plus favorable à l'égalité des sexes en terme de répartition des tâches autour des soins et de l'éducation des enfants, sont généralement plus jeunes, ont un niveau d'éducation plus élevé et vivent en milieu urbain.[21,22] De nombreuses études et programmes suggèrent que beaucoup d'hommes voudraient être plus présents auprès de leurs enfants[23] et aimeraient établir des relations étroites avec ces derniers.[24] Nombre d'entre eux ne peuvent s'engager autant qu'ils le souhaiteraient, pour des raisons telles que des normes fondées sur le genre restrictive et des obstacles de l'ordre institutionnel et des politiques publiques.

LES OBSTACLES À L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LE SOIN ET LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES ENFANTS

Nos comportements et nos pratiques, en tant qu'individus, sont souvent influencés par une interaction complexe de facteurs à la fois individuel, sociétal/structurel, matériel et institutionnel. Parmi ceux-ci figurent :

Individuels :
- Nos connaissances sur le comportement/la pratique en question - y compris sur ses avantages ou ses effets négatifs potentiels
- Nos attitudes personnelles concernant le comportement/la pratique en question : par exemple si nous le/la considérons comme positif(ve) ou négatif(ve) (bon(ne) ou mauvais(e)) et, par conséquent, si nous pensons que nous, ainsi que les autres, devrions adopter. Ces attitudes sont souvent influencées par des valeurs morales et des croyances culturelles et religieuses.
- La question de savoir si nous en tant qu'individus, disposons des compétences et la confiance en soi nécessaires pour adopter un nouveau comportement ou une nouvelle pratique

Social/structurel :
- Les normes sociales et de genre – les croyances concernant ce que les autres personnes (celles qui comptent pour nous) font et ce que ces personnes pensent qu'il est juste de faire. Dans le cas des normes fondés sur le genre, ces croyances et attentes sont différentes pour chaque sexe ;

Matériel :
- Si nous avons les ressources (notamment le temps) ou l'accès aux services qui sont favorables à cet(te) comportement/pratique.

Institutionnel :
- S'il existe des lois et des politiques qui interdisent ou soutiennent ce comportement

Dans tous les contextes et toutes les cultures, il existe un certain nombre d'obstacles à l'engagement positif des hommes dans le DPE et dans la santé et le bien-être maternels à plusieurs niveaux – individuel, sociétal/structurel, matériel ou institutionnel. Toute intervention autour de l'engagement des hommes devra identifier les obstacles qui existent dans le contexte local et la manière dont ils peuvent être abordés et surpassés. Plusieurs obstacles sont décrits plus en détail ci-dessous.

---

i Pour illustrer ce constat, l'étude multi-pays IMAGES (réalisée au Brésil, au Chili, en Croatie, en Inde, au Mexique et au Rwanda) révèle que près de la moitié des hommes de tous ces pays (à l'exception de l'Inde) déclarent jouer un rôle égal ou plus important dans une ou plusieurs tâches domestiques. Toutefois, dans la plupart des cas, leur participation concerne davantage des tâches généralement considérées comme masculines (travaux et réparations, règlement des factures) que féminines (nettoyage, lessive, préparation des repas). De même, près de la moitié des hommes engagés auprès des jeunes enfants déclarent être impliqués dans des soins quotidiens, mais ils ont souvent tendance à jouer avec les enfants, et moins à les changer, les nourrir, etc. Barker, G., et al. (2011) *Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey* (IMAGES). International Center for Research on Women (ICRW)

Les normes et les attentes fondées sur le genre, des hommes en tant que maris et pères

Dans beaucoup de sociétés, il est encore attendu de l'homme qu'il soit le protecteur, le pourvoyeur de revenus et le chef de famille, c'est-à-dire qu'il endosse la responsabilité des prises de décision et qu'il subvienne aux besoins de la famille. On n'attend pas de lui qu'il s'implique dans la prise en charge des soins et des tâches domestiques : ces tâches sont souvent considérées comme relevant de la responsabilité des femmes et sont moins valorisées par la société que le travail rémunéré. On considère que les hommes doivent être autoritaires et stricts, tandis que les femmes doivent apporter un soutien affectif et octroyer les soins. Les hommes qui se comportent différemment peuvent être « sanctionnés », c'est-à-dire tournés en ridicule et humiliés parce qu'ils ne se conforment pas aux attentes de la société.

La discrimination fondée sur le genre, la stigmatisation sociale et les tabous liés à ce qu'on appelle « les affaires de femmes », en particulier la grossesse et l'accouchement, sont également des obstacles importants à l'implication des hommes dans la santé maternelle.[25] Les hommes craignent parfois de passer pour dominés par leurs femmes/partenaires s'ils effectuent des tâches traditionnellement dévolues aux femmes. Ils peuvent également être réticents à solliciter un soutien à la parentalité auprès des sources officielles, considérant tout besoin d'aide comme une marque de faiblesse et allant à l'encontre de l'image qu'ils ont de leur masculinité.

Les croyances relatives aux capacités des hommes à fournir des soins

Dans beaucoup de sociétés, il existe une croyance dominante selon laquelle les hommes ne sont pas de bons fournisseurs de soins et ne sont pas biologiquement programmés pour apporter aux enfants toute l'attention et tout l'amour dont ils ont besoin. Les pères – en particulier les jeunes pères – sont souvent perçus comme inadaptés, irresponsables, inconscients et, au mieux, une « option » facultative. Cette perspective du « père déficitaire » est relayée par les médias, qui dépeignent souvent les pères comme choisissant d'être absents et non impliqués. Elle s'étend aux politiques de protection sociale (y compris les transferts conditionnels d'argents) et aux programmes de microfinance qui ont tendance à s'adresser presque exclusivement aux mères, sur la base de recherches montrant que les femmes ou les mères consacrent une plus grande part de leurs revenus au ménage que les hommes.

Cette perception négative des hommes en tant que dispensateurs de soins se reflète aussi dans la prestation de services. Dans toutes les régions, le personnel enseignant du pré-primaire est en grande partie féminin[ii] et dans de nombreux contextes, la majorité des enseignants des petites classes sont aussi des femmes. Cela signifie que les enfants rencontrent peu de modèles masculins dans les programmes d'éducation pour la petite enfance et qu'il existe peu de possibilités pour les enseignants et enseignantes d'établir des relations positives et égalitaires entre les sexes. En outre, ces rôles liés au soin et à l'éducation pendant la petite enfance correspondent souvent à des postes volontaires, mal rémunérés et relativement sous-payés par rapport aux niveaux d'éducation supérieurs. Cette situation reflète et renforce les croyances et attentes que les soins doivent être octroyer par les femmes ainsi que le fait de s'occuper des jeunes enfants a moins de valeur aux yeux de la société que d'éduquer les enfants plus âgés (ou que d'autres types d'emplois formels).

La recherche a toutefois montré qu'en général les jeunes pères comprennent parfaitement ce que signifie être un bon père/responsable d'enfants et que cela ne s'agit pas uniquement de subvenir aux besoins matériels de la famille. De surcroît, leur implication est souvent plus forte que celle des hommes plus âgés, et ce malgré des obstacles plus importants à leur engagement.[26,27] Par ailleurs, la notion selon laquelle seules les femmes seraient biologiquement programmées pour s'occuper des enfants est contestée. D'après des recherches menées par « l'Institute of Policy Research de l'université de Northwestern » (États-Unis), la paternité entraîne un bouleversement hormonal chez les hommes – notamment une baisse du taux de testostérone – qui prépare leur corps au développement d'un lien biologique et psychologique fort avec leur bébé.[28] On observe également que les hommes qui entretiennent un contact physique étroit avec leurs bébés ou leurs jeunes enfants sécrètent une plus grande quantité d'autres hormones, comme la vasopressine, qui favorisent l'établissement de liens avec leurs enfants. L'équipe de recherche responsable de l'étude avance par conséquent que les hommes sont tout aussi capables que les femmes d'offrir un lien d'attachement sûr, des soins attentifs et une protection à leurs enfants. La seule chose que les hommes ne peuvent pas faire par rapport aux femmes, est d'allaiter leurs enfants.

ii Par exemple, en 2018, 94% des enseignant(e)s du préscolaire à travers le monde étaient des femmes. Aussi, on observe en Amérique Latine, ainsi qu'en Asie du Sud, de l'Ouest et de l'Est que de 95 % des enseignant(e)s du préscolaire sont des femmes contre près de 80 % en Afrique subsaharienne. Source : Institut de statistique de l'UNESCO, consulté en juillet 2020 (http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=178)

L'absence de modèles masculins

Ces obstacles à l'implication des hommes ont des conséquences intergénérationnelles. Les hommes sont moins susceptibles d'être des pères impliqués si leur vie ne contient aucune référence à une paternité investie, notamment de la part de leurs propres pères. Les conclusions de l'enquête « International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) » réalisée dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, indiquent que l'implication des pères est négativement influencée par les mauvaises expériences vécues pendant leur enfance. En particulier, les hommes qui ont été témoins enfants de violences conjugales perpétrées à l'encontre de leur mère, sont plus susceptibles de recourir à la violence contre leur partenaire plus tard dans leur vie, et moins susceptibles de s'impliquer dans la prise en charge des soins. D'un autre côté, les recherches menées en Bosnie, au Brésil, au Chili, en Croatie, en Inde et au Mexique suggèrent que le fait de voir son père s'occuper de ses frères et sœurs, d'apprendre à s'occuper des enfants dans la famille d'origine et d'adopter des attitudes favorables à l'égalité des sexes, est étroitement associé à un niveau d'implication plus élevé des hommes dans la prise en charge des soins.[29]

L'exclusion des pères des principaux services

Les hommes sont passivement (et parfois activement) exclus des services infantiles et familiaux, notamment les services de SMNI[30] et sont également négligés par les professionnels et des praticiens, pour toute une série de raisons. Parmi ce-celles-ci figurent :

- Les normes fondées sur le genre/attentes par rapport au rôle parental que peuvent jouer les hommes, ainsi que les perceptions négatives des capacités des hommes à être pères et de l'importance de leur implication (comme évoquées précédemment) ;
- Les services qui se montrent rarement accueillants – ou encourageants – à l'égard des hommes, en proposant par exemple des programmes ou des sessions à des auxquels ces derniers ne peuvent assister ;
- La crainte que, si les hommes s'impliquent davantage dans les services de santé sexuelle et reproductive/maternelle, ils entraveront la liberté des femmes à prendre des décisions qui concernent leur corps et leur accès aux soins de santé.

De telles déficiences du « côté de l'offre » de services entraînent une baisse de la demande de la part des hommes pour ces derniers. Ces services sont perçus comme relevant des « affaires des femmes » et les rares hommes qui s'y aventurent se sentent souvent intimidés, mal à l'aise et pas à leur place.[31]

Pauvreté et chômage, urbanisation et migration

Tous ces facteurs affectent, souvent négativement, la manière dont les hommes s'impliquent dans l'éducation de leurs enfants. En Afrique du Sud, pays dans lequel les hommes sont nombreux à migrer pour trouver du travail ailleurs, seulement un tiers des jeunes enfants vivent avec leurs pères biologiques.[32] Dans certaines communautés au sein d'autres pays, les parents de mères adolescentes, qui vivent encore sous leur toit, excluent le jeune père si ce dernier n'est pas en mesure de subvenir aux besoins de la jeune mère et de l'enfant. Même lorsque le père est présent, son incapacité à prendre des jours de congé, en raison de contraintes financières ou du manque de flexibilité de son travail, peut s'avérer un obstacle majeur à sa capacité à accompagner sa partenaire/ses enfants dans les services de santé ou d'éducation.

Absence d'un environnement politique favorable

Le congé parental a été identifié par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) comme « l'un des rares instruments politiques… dont disposent les gouvernements qui peut directement influencer le comportement des parents ».[33] Donner aux pères la possibilité de prendre un congé parental ne suffit pas en tant que tel à garantir que les hommes s'impliqueront dans l'éducation de leurs enfants. Mais lorsque le congé parental des pères devient une politique publique, comme dans le cas de la Suède, de la Norvège et de l'Islande[34], il constitue l'une des déclarations les plus fortes que les sociétés puissent faire, afin de montrer qu'elles valorisent les pères comme dispensateurs de soins, et la prise en charge des soins en général. Ce type de mesure permet de « déféminiser » les premières années de prise en charge des enfants et changer la perception des employeurs envers les femmes comme un risque à l'embauche (le fait de proposer un congé maternité de longue durée peut donner l'impression que les femmes sont plus chères et moins intéressantes à employer).

Plusieurs rapports indiquent que les bénéfices du congé paternité pour la famille sont multiples. Les pères qui prennent un congé parental sont davantage susceptibles de s'impliquer dans les soins apportés aux enfants, et sur une plus longue durée. Ils sont plus enclins à adopter des modes de vie sains et leurs partenaires ont moins de chances de souffrir de dépression et plus susceptibles d'allaiter leurs enfants. Cependant, selon l'analyse effectuée pour le rapport « Women, Business, and the Law » de 2019 du groupe de la Banque Mondiale, seuls 90 pays sur 187 (48 %) offrent un congé de paternité payé aux nouveaux pères dans le cadre de leur politique nationale. [35] Même dans ces pays, il est courant que ces dispositions en matière de congé soient inférieures à trois semaines. En outre, même lorsque le congé de paternité existe, trop peu de pères prennent un congé.[36] Un autre problème se pose, à savoir que les congés maternité et paternité sont réservés aux travailleurs du secteur formel. Ainsi, même lorsque ces congés existent, les hommes et les femmes sont peu nombreux à y avoir droit dans les contextes où la plupart des gens travaillent dans l'économie informelle.

Enfin, les mesures de protection sociale renforcent souvent les normes et les attentes fondées sur le genre, concernant la prise en charge des soins. Plusieurs critiques ont été émises à l'encontre d'initiatives de protection sociale largement adoptées, dont les subventions conditionnelles en espèces. Tout d'abord, ces initiatives ciblent et désignent les femmes comme bénéficiaires en raison de leur statut de mères et de dispensatrice de soins (renforçant ainsi les normes et les stéréotypes de genre autour de la responsabilité de la prise en charge des soins). Ensuite, elles ne cherchent pas vraiment à impliquer les hommes, y compris dans le cadre des responsabilités partagées comme celle de la prise en charge des soins non rémunérée. Pour finir, cette exclusion des hommes « pauvres » repose sur une image stéréotypée selon laquelle ces hommes seraient non fiables et irresponsables.[37]

CONCLUSION

Comme expliqué ci-dessus, l'engagement positif des hommes dans les soins attentifs, le DPE, la prise en charge des tâches domestiques non rémunérées et la santé maternelle peut engendrer de multiples bénéfices pour les jeunes enfants, les femmes, les familles et les hommes eux-mêmes. Pour autant, l'engagement des hommes dans le DPE reste limité dans de nombreux pays et les hommes qui souhaitent s'impliquer se heurtent à d'innombrables difficultés.

Lorsque les programmes de DPE ne s'efforcent pas systématiquement de promouvoir l'engagement des hommes et d'éliminer les obstacles à leur participation, ils risquent de renforcer les normes et les stéréotypes sexistes inéquitables concernant les personnes chargées des soins. L'efficacité et l'impact des interventions en matière de parentalité en seront également affectés.[38] Le chapitre/module suivant fournit des conseils sur la manière d'identifier les obstacles et de concevoir des programmes d'engagement des hommes, qui répondent à ces obstacles.

© Plan International Uganda

CHAPITRE 1 : PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LA PRISE EN CHARGE DES SOINS ATTENTIFS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE : UN CADRE PROGRAMMATIQUE

Ce chapitre introduit le cadre programmatique pour la promotion de l'implication des hommes dans la prise en charge des soins attentifs et du développement des jeunes enfants ; ainsi que dans la santé et le bien-être maternelle. Il inclut :

- Une théorie du changement pour l'implication des hommes dans le Développement de la Petite Enfance (DPE)
- Un cadre de résultats, avec les changements clés attendus chez les différents acteurs (au niveau des résultats);
- Des éléments et principes fondamentaux de l'engagement des homes à considérer lors des activités programmatiques et d'influence en matière de DPE
- Des recommandations pour la planification de vos interventions DPE, qui promeuvent l'engagement des hommes
- Des interventions et stratégies essentielles pour promouvoir l'implication des hommes dans le développement des jeunes enfants ; et des conseils sur la manière dont celles-ci peuvent être intégrées dans les programmes de soutien à la parentalité, d'apprentissage précoce et de santé maternelle, néonatale et infantile (SMNI).

LA THÉORIE DU CHANGEMENT POUR L'IMPLICATION DES HOMMES

Comme l'explique le chapitre d'introduction, les comportements et les pratiques des personnes sont souvent influencés par une interaction complexe de multiples facteurs : individuels, sociaux, matériels ou institutionnels. L'importance du rôle que ces facteurs vont jouer, varie selon les contextes. Par conséquent, un programme efficace qui promeut l'implication des hommes, doit tenir compte de ces multiples facteurs, notamment :

Les facteurs individuels :

- La confiance, les connaissances et les compétences des hommes pour veiller à la santé et au bien-être de leur partenaire et au développement sain et holistique de leurs jeunes enfants.
- - Les croyances - des hommes et des femmes, au sein des familles et des communautés, et dans la société de manière générale - sur les capacités des hommes à s'occuper attentivement de leurs enfants.

Les facteurs sociaux :

- Les normes de genre (règles et attentes informelles qui régissent le comportement ; partagées par les hommes et les femmes, les familles, les membres de la communauté et la société dans son ensemble) concernant les responsabilités et les rôles des hommes et des femmes en matière de travail non rémunéré, d'éducation des enfants et de prise de décisions concernant le foyer et la santé.
- Les relations de pouvoir entre hommes et femmes au sein des couples et des familles, qui sous-tendent ces normes et attentes en matière de genre.
- Les ressources sociales disponibles pour les hommes et leurs familles, qui soutiennent l'engagement des hommes - y compris le soutien des dirigeants communautaires/religieux et les réseaux de soutien entre pairs.

Les facteurs matériels :

- Les attitudes et les compétences des prestataires de services de santé et d'éducation qui influencent la manière dont ces derniers impliquent les hommes en tant que partenaires, pères et dispensateur de soins dans les services de santé et les services préscolaires.
- La mesure dans laquelle les services destinés aux enfants et aux femmes - en particulier la santé, la nutrition et l'éducation - sont adaptés pour faciliter la participation des hommes et promouvoir leur engagement positif dans les soins attentifs, le développement du jeune enfant et le travail de soins non rémunéré.

Facteurs institutionnels :

- Existence d'une politique de protection sociale qui soutient l'engagement des hommes (y compris, par exemple, une période adéquate de congé de paternité payé et non transférable, parallèlement à un congé de maternité payé et non transférable.[39]
- Existence d'une politique de développement du jeune enfant et de régulations des services appropriés, qui soutiennent l'engagement positif des hommes dans les soins attentifs et le développement de leurs enfants.

L'utilisation d'un modèle socio-écologique peut être une approche utile pour analyser les différents facteurs qui influencent les comportements des hommes, et pour envisager les nombreux points d'entrée pour remettre en question les normes de genre nuisibles aux niveaux individuel, relationnel, communautaire et sociétal ou structurel : à tous ces différents niveaux, ces normes de genre sont apprises, intériorisées, reproduites et renforcées. Le modèle permet d'identifier les différents acteurs avec lesquels vous pourriez devoir travailler pour sensibiliser à l'inégalité et à la discrimination entre les sexes, ainsi qu'à l'importance de l'engagement des hommes ; ainsi que pour promouvoir des normes positives en matière de genre qui soutiennent leur implication. Il reconnaît que la promotion de l'engagement des hommes est un processus à long terme, qui ne sera pas réalisé en "enseignant" aux hommes comment être de "meilleurs" pères et partenaires. Elle nécessitera généralement un travail à plusieurs niveaux avec certains ou plusieurs des acteurs suivants :

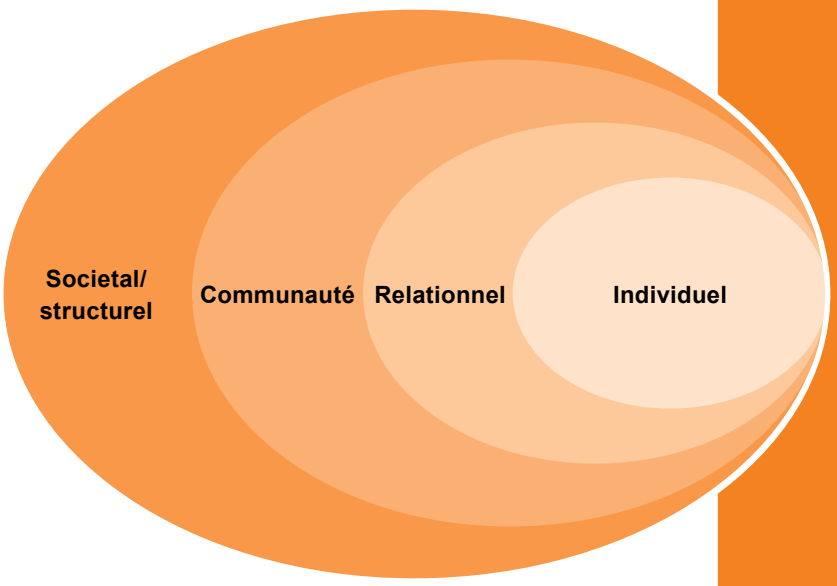
- Les responsables politiques et les décideurs aux niveaux national, infranational et/ou local chargés de promulguer, mettre en œuvre, suivre et financer les lois et les politiques en matière de SMNI, de DPE et d'égalité entre les sexes, qui sont susceptibles de favoriser ou empêcher l'implication des hommes dans les soins attentifs, le DPE et la santé et le bien-être maternels.

- Les prestataires de services– en particulier les prestataires de services de santé et les éducateurs de jeunes enfants/ maîtres(ses) d'écoles, qui, souvent, contrôlent l'accès des hommes et des femmes aux services de SMNI et d'éducation préscolaire ainsi que leur engagement auprès de ces services, et qui ainsi influencent leur expérience en terme d'accès.
- Les dirigeants communautaires, religieux et traditionnels sont, dans de nombreuses communautés, des modèles respectés et révérés, des « sentinelles » clés et des alliés potentiels pour la promotion de l'engagement des hommes dans le DPE et dans l'égalité entre les sexes. La transformation des pratiques et des perceptions de ces dirigeants est une composante essentielle des programmes transformateurs en matière de genre : quand les hommes voient leurs dirigeants s'emparer de ces initiatives, ils sont plus susceptibles de les imiter. En tant que modèles, les dirigeants garantissent également la large diffusion de messages appropriés et de leurs attentes vis-à-vis des comportements et des pratiques des hommes dans la communauté.
- Les hommes, les femmes/partenaires et les membres de leurs familles, communautés et « groupes de référence » : Il est essentiel de travailler avec les hommes, leurs partenaires et les membres de leurs groupes de référence pour réfléchir à la répartition du travail de soins entre les sexes et à la limitation de la capacité d'action et de l'autonomie des femmes, ainsi que pour identifier et comprendre les normes et valeurs fondées sur le genre qui les sous-tendent, afin de modifier progressivement les attentes et les croyances, de construire des relations égalitaires entre les sexes et de créer de nouvelles normes positives favorisant l'engagement des hommes dans les soins attentifs, le développement du jeune enfant et la santé et le bien-être des mères.

Qu'est-ce qu'un « groupe de référence » ?

Nous choisissons d'agir en conformité avec les normes et les attentes sociales et de genre parce que nous accordons de l'importance à que les autres pensent de nous – et à ce qu'ils peuvent penser de nos actions et de nos comportements. Un « groupe de référence » est constitué de personnes dont l'opinion compte pour nous. Il inclut généralement la famille (incl. La belle familles, les grands-parents), les voisins, les dirigeants communautaires et religieux. Certaines personnes peuvent être plus importantes ou plus influentes que d'autres, selon la norme, le comportement ou la pratique concernés.

Exemples de facteurs et d'acteurs qui peuvent influencer le degré d'implication des hommes dans différents contextes



Sociétal/structurel :

- Lois, politiques et réglementations des services qui facilitent ou bloquent l'engagement des hommes
- Les normes de genre qui sous-tendent une implication limitée des hommes

Communauté :

- Les dirigeants et les personnes influentes de la communauté qui maintiennent en place des normes communes concernant l'implication des hommes dans la garde des enfants et modèlent les comportements attendus
- Les prestataires de services (éducation/ santé) qui influencent l'accueil ou non des hommes

Relationnel :

- Les partenaires, membres de la famille et amis des hommes, qui peuvent soutenir ou décourager leur engagement en tant que dispensateurs de soins

Individual:

- Les connaissances, les attitudes, les compétences et la confiance en soi des hommes qui sont des pères/gardiens d'enfants, en ce qui concerne la garde des enfants

LE CADRE DE RÉSULTATS DE L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LES SOINS ATTENTIFS, LE DPE ET LA SANTÉ/LE BIEN-ÊTRE MATERNELS

Objectifs globaux du travail DPE autour de l'engagement des hommes[iii] :

1. Les filles et les garçons de moins de huit ans issus des groupes vulnérables et exclus accèdent aux soins attentifs, aux soutiens et aux services dont ils ont besoin pour survivre, grandir en bonne santé et développer leur plein potentiel, sans subir de normes et d'attentes discriminatoires fondées sur le genre.
2. Les mères/femmes s'occupant d'enfants sont bien nourries, jouissent d'une bonne santé physique et mentale, et se sentent habilitées à prendre des décisions concernant leur vie, leur corps et leur famille.

Contribuent à

Changements survenus chez les pères et les hommes s'occupant d'enfants – au niveau des résultats intermédiaires

1. Les pères et les hommes s'occupant d'enfants ont renforcé leur confiance, leurs connaissances et leurs compétences pour soutenir la santé et le bien-être de leurs partenaires ainsi que le développement sain et holistique de leurs jeunes enfants tout en respectant l'égalité entre les sexes	**2.** Les pères et les hommes s'occupant d'enfants, ont des attitudes et des attentes favorables à l'égalité des sexes en ce qui concerne la prise en charge des soins, de l'éducation des enfants, la prise de décisions au sein du ménage ; et les droits des femmes et des filles.	**3.** Les pères et les hommes s'occupant d'enfants, partagent les responsabilités relatives à la prise de décision, au travail de soins non rémunéré et à l'éducation des enfants avec leur femme/partenaire, et sont favorables à leur accès aux services essentiels pour leur bien-être.

Contribuent à

Mères, autres membres de la famille	Dirigeants communautaires religieux/traditionnels, bénévoles communautaires & les personnes influentes masculins	Législateurs et responsables politiques	Fonctionnaires et prestataires de services publics	Les professionnels travaillant dans les médias
4. Les mères et les autres membres de la famille ont des attitudes et des attentes identiques à celles des hommes en ce qui concerne la prise en charge des soins, de l'éducation des enfants et la prise de décision au sein du foyer; et soutiennent l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins attentifs, du développement de l'enfant, et de la santé maternelle.	**5.** Les dirigeants communautaires ont des attitudes et des attentes favorables à l'égalité entre les sexes, en ce qui concerne le travail des soins, l'éducation des enfants et la prise de décision ; et encouragent l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins attentifs, du développement de l'enfant, et de la santé maternelle. **6.** Les bénévoles au sein de la communauté s'assurent que les interventions communautaires en matière de DPE, permettent et favorisent l'engagement des homme **7.** Les membres masculins influents de la communauté ont des attitudes et des attentes favorables à l'égalité entre les sexes, en ce qui concerne le travail des soins et l'éducation des enfants ; et sont prêts à adopter de nouveaux comportements, ainsi qu'à encadrer et soutenir d'autres hommes pour qu'ils deviennent des parents engagés.	**8.** Les législateurs et les décideurs politiques élaborent et approuvent des lois, des politiques et des programmes qui favorisent le partage des responsabilités entre les hommes et les femmes en matière de soins et d'éducation des enfants..	**9.** Les autorités de santé prennent des mesures pour s'assurer que les services de SMNI sont adaptés et renforcés de façon à permettre et soutenir l'engagement des hommes. **10.** Les prestataires de soins de santé offrent des services de SMNI respectueux de la dimension de genre et qui permettent l'engagement des hommes. **11.** Les autorités pédagogiques prennent des mesures pour accroître l'engagement des hommes dans l'apprentissage et l'éducation des jeunes enfants. **12.** Les éducateurs de jeunes enfants adaptent les services d'éveil des jeunes enfants et d'éducation pré-primaire, de façon à permettre et à soutenir l'implication des pères dans l'apprentissage des leurs enfants.	**13.** Les professionnels travaillant dans les médias produisent des contenus médiatiques qui promeuvent l'implication des hommes dans les soins attentifs et le développement de leurs enfants ainsi que dans la santé maternelle.

14. Des changements positifs en ce qui concerne les normes fondées sur le genre qui influencent les comportements des hommes et le degré de partage des responsabilités en matière de travail des soins, de l'éducation des enfants et des tâches domestiques.

iii Adaptation des objectifs du cadre de résultats DPE de Plan International

LES CONSIDÉRATIONS ET PRINCIPES CLÉS DES PROGRAMMES ET DES ACTIONS D'INFLUENCE POUR L'ENGAGEMENT DES HOMMES

Les considérations clés et les principes de bonnes pratiques recommandés pour l'engagement des hommes dans les programmes de DPE sont les suivants :

- Utiliser une approche transformatrice en matière de genre
- Appliquer le principe « Ne pas nuire » ;
- Garantir la sensibilité aux besoins et à la culture locaux
- Utiliser une approche fondée sur la « déviance positive » et la force
- Reconnaître la diversité des soins procurés par les hommes ainsi que celle des structures familiales dans lesquelles les pères et hommes s'occupant d'enfant existent
- S'assurer qu'il existe une responsabilité envers les mouvements œuvrant pour les droits de la femme et les organisations de femmes.

Utiliser une approche transformatrice en matière de genre :

Les interventions pour l'engagement des hommes ne sont pas nécessairement transformatrices en matière de genre. Certains programmes promouvant l'engagement des hommes étaient axés sur l'aide directe que les hommes peuvent apporter à la mère pendant la grossesse/l'accouchement, pour s'occuper des enfants ; ainsi que sur la promotion de pratiques spécifiques favorable au développement du jeune enfant ou à la santé maternelle (telles que nourrir l'enfant ou jouer lui), sans remettre en cause les normes et inégalités entre les sexes, sous-jacentes à ces pratiques.[40] [41] Discuter avec les hommes de la manière dont ils peuvent aider pour dispenser des soins à leurs enfants peut être un bon point de départ pour encourager leur implication – néanmoins cela ne doit pas s'arrêter à ce niveau-là. En effet, lorsque les hommes ne s'impliquent qu'à titre « symbolique » dans les tâches ménagères ou la garde des enfants, ils peuvent considérer leur participation aux soins comme une « faveur » faites à leur femme, ou comme un simple « coup de main ». Une telle approche, ciblant souvent les hommes en raison de leur pouvoir de décision au sein du foyer, peut accroître le contrôle des hommes sur la vie des femmes et des enfants de manière à renforcer les inégalités entre les sexes. Elle risque de renforcer involontairement le pouvoir de décision des hommes dans les ménages, ces derniers s'impliquant davantage dans les domaines de la famille « traditionnellement » dirigés par les femmes. Elle échoue également à promouvoir de véritables changements d'attitude à l'égard de la dispensation des soins, ce qui signifie que cette dernière sera toujours considérée comme une tâche de faible importance assignée aux femmes.

© Plan International Ecuador

En outre, ce type d'approche laisse passer une occasion de réfléchir et de questionner les normes fondées sur le genre qui sous-tendent à la fois la répartition du travail entre les sexes (laissant aux femmes la responsabilité exclusive des soins non rémunérés et de l'éducation des enfants) ainsi qu'à l'autonomie et à la participation limitées des femmes à la prise de décision. Elle ne permet pas non plus de remettre en cause les idées, selon lesquelles les femmes seraient inférieures aux hommes, et qui sous-tendent ces normes fondées sur le genre.[42] Or sans remise en question de ces normes et attitudes, la prise en charge des responsabilités liées au foyer par les hommes peut augmenter, néanmoins sans que les rapports de force entre les deux sexes, ni le rôle des hommes en tant que principal décideur au sein du foyer ne soient changer.[43]

À l'inverse, une approche transformatrice en matière de genre adoptée pour la promotion de l'engagement des hommes cherche à apporter des changements positifs à long terme dans les normes fondées sur le genres, les relations et les rapports de pouvoir entre les sexes, et par suite, à :

- Améliorer les relations entre les hommes et leurs partenaires et leurs enfants ;
- Consolider leurs comportements et leurs rôles de partenaires et de pères ; et
- Inciter les hommes à devenir les alliés des femmes pour promouvoir l'égalité entre les sexes.[44]

Elle encourage la prise de conscience des hommes et des femmes vis-à-vis des rôles et des normes fondées sur le genre ; et les soutient dans leurs efforts pour renverser les normes et les comportements inégalitaires. Elle soutient l'autonomisation des femmes en remettant en question la répartition des ressources et des devoirs entre les hommes et les femmes, et en abordant les rapports de pouvoir entre les deux sexes.

Même si cette approche destinée aux hommes/pères est transformatrice en matière de genre, elle ne doit être appliquée que si un travail transformateur en matière de genre complémentaire et synchronisé est mené en parallèle auprès des femmes/mères, que ce soit dans le cadre de la même intervention (par exemple dans le cadre d'un travail réalisé auprès de couples) ou séparément. Il est important de ne pas partir du principe que les programmes qui ciblent/touchent actuellement les femmes sont transformateurs : les programmes de soutien à la parentalité sont souvent à visée informative et offrent rarement aux femmes les mêmes occasions de questionner et de bousculer les normes et les comportements fondés sur le genre.

Les interventions transformatrices en matière de genre promouvant l'engagement des hommes proposent aux hommes et aux femmes des espaces sûrs afin de réfléchir et questionner activement ce que cela signifie d'être un homme ou une femme dans la société, ainsi que de bousculer les normes fondées sur le genre inéquitables et les rapports de force déséquilibrés.[45] Ils ont ainsi la possibilité d'identifier les normes et les croyances liées au genre qui sous-tendent la répartition inéquitable du travail de soins non rémunéré et de l'éducation des enfants (et qui font obstacle à l'amélioration du développement de l'enfant ainsi que de la santé et le bien-être maternels) ; et d'élaborer conjointement des solutions pratiques. Ce type d'approche vise à aider les hommes et les femmes à réfléchir et à reconnaître comment le fait de tenter de souscrire à des normes de genre rigides peut causer du tort aux hommes et à les personnes qui les entourent ; et comment le fait de changer les normes de genre et les croyances sur la façon dont les hommes et les femmes devraient se comporter et ce qu'ils devraient faire, peut apporter des avantages aux enfants, aux mères, aux familles et aux hommes eux-mêmes.

Dans le cadre d'une approche transformatrice en matière de genre, les initiatives et les activités autour de l'engagement des hommes devraient être entreprises dans le cadre de l'objectif plus large de transformer les normes fondées sur le genre qui sont inégales et de soutenir la mobilisation et l'autonomisation des femmes et des filles. Lorsque l'on se concentre sur l'implication des hommes, il est important de ne pas perdre de vue l'objectif primordial de l'égalité.

Appliquer le principe « Ne pas nuire »

Le travail de promotion de l'engagement des hommes doit respecter le principe de « ne porter préjudice à aucun individu ni à aucun groupe ». Cela signifie que, lors de la planification d'une intervention autour de l'engagement des hommes, tous les risques potentiels et les conséquences négatives doivent être identifiés, et des mesures doivent être mises en place pour les prévenir et les gérer. Deux risques clés qui ont été identifiés dans de multiples contextes sont décrits dans l'encadré ci-dessous :

Risques potentiels liés aux activités, qui promeuvent l'engagement des hommes

La sanction/punition des hommes dont les comportements ne sont pas conformes aux normes fondées sur le genre - et de leurs épouses/partenaires : Dans de nombreuses communautés, les normes fondées sur le genre définissent que les hommes ne sont PAS censés être impliqués et engagés dans la dispensation soins et le développement de leurs enfants, ainsi que dans la santé et le bien-être de leurs partenaires et des autres femmes du foyer. Les participants masculins aux programmes qui ont accru leur implication dans les soins de leurs jeunes enfants ou dans la santé/le bien-être de leur épouse/partenaire ont déclaré avoir honte ou avoir été activement humiliés et ridiculisés par leur famille élargie, leurs voisins, etc.[46] En outre, les femmes dont les partenaires ont tenté de défier les normes fondées sur le genre en partageant les responsabilités relatives à la garde des enfants, ont été accusées de dominer leurs maris, ou d'être des sorcières et de jeter des sorts sur leurs maris ou de les empoisonner. L'engagement accru des hommes a même conduit à des conflits intergénérationnels - y compris la jalousie entre la belle-mère et la belle-fille - en raison de l'expérience différente de la maternité de la jeune femme et de la façon dont elle est traitée par son partenaire par rapport à l'expérience de sa belle-mère.

Une réduction de l'autonomie et du pouvoir de décision des femmes : dans de nombreux contextes, les hommes décident déjà du moment où leur partenaire et leurs enfants auront accès aux services de santé, même s'ils ne les accompagnent pas jusqu'aux services eux-mêmes. Certaines initiatives visant à promouvoir la participation des hommes aux côtés de leur partenaire aux services de santé ont involontairement conduit les hommes à croire qu'ils sont seuls responsables des décisions prises, ou qu'ils peuvent se rendre aux services sans le consentement des femmes. Les femmes qui fréquentent les SMNI avec un partenaire peuvent également se sentir moins capables de discuter de questions sensibles, telles que le sexe, le VIH, les infections sexuellement transmissibles (IST) ou la violence domestique, si leur partenaire est présent. Elles peuvent également avoir peur de faire un test de dépistage du VIH et des IST par crainte d'une réaction violente de la part du partenaire, si ces tests sont positifs. En outre, lorsque les services de santé ont offert des options « premières et rapides », dans lesquelles les femmes accompagnées de leur partenaire sont les premières à être vues, les femmes célibataires se sont senties découragées d'utiliser ces services et les femmes qui se présentent sans partenaire masculin, se sont vu refuser les services de soins prénatauxl.[47]

Enfin, il est essentiel de rappeler que les taux de violences conjugales sont élevés dans de nombreuses communautés. Les femmes dont les partenaires sont violents ou abusifs ne souhaitent souvent pas, et cela est compréhensible, que ces derniers s'impliquent davantage dans leurs soins relatifs à leur santé ou au développement leurs enfants.

Travailler selon le principe « Ne pas nuire » (« Do no harm ») signifie :

- Veiller à ce que les programmes ne soient pas uniquement axés sur un travail avec les hommes en tant qu'individus (ou avec les hommes en petits groupes). Les programmes doivent plutôt toucher les familles, les communautés et les dirigeants influents, ainsi qu'utiliser différentes stratégies pour promouvoir des normes positives en matière de genre pour l'engagement des hommes dans le DPE et pour la redistribution des responsabilités relatives à la dispensation des soins et l'éducation des enfants.
- Ne mettre en œuvre les interventions d'engagement des hommes que dans le cadre d'efforts plus larges visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, les droits des femmes et la mobilisation des femmes. Vous devez vous assurer que le travail direct avec les hommes inclut une réflexion critique sur les normes et les rôles des hommes et des femmes - et que les femmes participent activement et prennent des décisions à tous les stades du cycle du projet.
- Veiller à ce que toute démarche visant à impliquer les hommes dans les services aux côtés de leur partenaire - en particulier les services de santé maternelle - ne soit entreprise qu'avec le consentement de la femme.

Vous trouverez à la fin de ce chapitre une feuille de travail que vous pouvez utiliser pour identifier les risques potentiels et les stratégies d'atténuation.

Garantir la sensibilité aux besoins et à la culture locaux

La manière dont les hommes et les femmes se comportent en tant que partenaires et parents est souvent influencée par leurs valeurs morales et croyances religieuses personnelles ; par leur propre expérience en tant qu'enfant ; et par les normes et les attentes de leur communauté et de leur culture en matière de genre. Ces facteurs influencent la façon dont ils souhaitent être perçus en tant que parents ou partenaires. Les pères et les mères peuvent avoir différentes attentes par rapport à leur rôle de parents, différentes peurs et diverses expériences d'éducation et de soins reçus pendant leur enfance de la part de leurs mères, de leurs pères et des autres dispensateurs de soins.

Les interventions autour de l'engagement des hommes doivent être :

- Fondées sur une compréhension approfondie des croyances des populations sur le rôle et les responsabilités des hommes en ce qui concerne l'éducation des enfants, le travail de soins et la santé maternelle - et de la façon dont ces croyances sont influencées par leurs connaissances, leurs attitudes et les normes fondées sur le genre.
- Conçues en reconnaissant qu'il existe, au sein des communautés, de multiples façons d'être un homme et un partenaire, et d'exprimer sa virilité – et qu'un homme peut se comporter différemment selon les contextes. La conception des programmes doit ainsi tenir compte de la diversité des hommes, des femmes, des relations de couple et des structures familiales.
- Conçues pour amener les hommes et les femmes à réfléchir et à remettre en question les normes et les attentes inéquitables fondées sur le genre ; et à identifier de nouvelles normes et façons d'être et de se comporter, qui répondent à leurs besoins et à leurs priorités et qui sont alignées avec les valeurs considérées comme importantes et partagées par les membres de la communauté.
- Sensibles à la meilleure façon et introduire les termes et le langage liés au « genre » .

Il est important de reconnaître que, dans certains contextes, le fait de commencer par présenter les discussions comme étant axées sur le « genre » peut prêter à controverse ou être contre-productif. C'est notamment le cas si le terme est utilisé de manière imprécise, s'il est interprété comme ne concernant que les femmes (et non les hommes et les femmes), s'il est perçu comme une notion « imposée » par les Occidentaux/personnes externes à la communauté ; ou s'il a une connotation négative à l'égard des hommes exclusivement. Le terme de « genre » apparaîtra au fil du processus, mais il est préférable que son utilisation s'impose naturellement, sur la base de dialogues clairs dans leur orientation, de façon à ce que ce terme soit bien compris au regard du contexte local.

Utiliser une approche fondée sur la « déviance positive » et les points forts

La plupart des hommes seront – et on peut le comprendre – réticents à participer à des activités qui les désignent comme étant « le problème » et qui insistent sur leurs faiblesses, sur leur utilisation abusive du pouvoir et sur les privilèges dont ils disposent en tant que groupe social. Les interventions doivent partir de l'hypothèse que les hommes se soucient de leurs enfants, qu'ils veulent le meilleur pour eux et qu'ils souhaitent faire de leur mieux en tant que parents. Dans de nombreux cas, les hommes peuvent estimer qu'ils se comportent déjà comme un bon père/partenaire – car ils se conforment aux normes et aux attentes existantes qui définissent ce qu'est une « bonne paternité ».

Les interventions axées sur l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins et du développement des enfants doivent aussi reconnaître que de nombreux hommes ont « accepté » les perceptions négatives de leur société à l'égard des hommes en tant que parents : les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'évaluer l'importance de leur rôle en tant que dispensateurs de soins attentifs, et ils ont généralement une confiance limitée dans leurs propres capacités à procurer des soins attentifs. Par conséquent, les programmes destinés aux hommes en tant que pères et dispensateurs de soins peuvent devoir renforcer plus-value des hommes et insister sur leur impact en tant que parents ; proposer un soutien aux hommes eux-mêmes pour les aider à changer ; et investir dans le renforcement de leur confiance vis-à-vis de leur capacité à procurer des soins attentifs.

Par ailleurs, on trouve des « déviants positifs » dans presque toutes les communautés : il s'agit d'hommes qui rejettent les notions nocives et stéréotypées de ce que signifie être un homme et un père, et qui ont des attitudes et des comportements qui leur permettent d'être des pères/dispensateurs de soins et des partenaires plus équitables sur le plan du genre, comparé à d'autres hommes disposant des mêmes ressources et conditions. Il s'agit par exemple d'hommes qui partagent déjà les responsabilités de prise de décision et de garde des enfants avec leur épouse/partenaire au sein du foyer. Ces hommes doivent être identifiés et soutenus, car ils peuvent être des alliés particulièrement importants pour le travail autour de l'engagement des hommes.

Nous recommandons :

- Utilisez des messages positifs et insistez sur les responsabilités et les aspirations des hommes pour leur famille : pas de blâme ni de culpabilité collective. Évitez les généralisations du type « tous les hommes » !
- Commencez par rappeler d'où partent les hommes et ce qu'ils font déjà correctement. Identifiez et développez les pratiques de « paternage » traditionnelles positives. Travaillez à renforcer la confiance. Avec le temps, vous pourrez commencer à remettre en question, de manière progressive, les attitudes et les attentes qui discriminent les femmes.
- Reconnaissez auprès des hommes que le changement peut être difficile. Au lieu de critiquer les normes fondées sur le genre et les croyances culturelles concernant la façon dont les hommes doivent se comporter, servez-vous-en comme point de départ pour la réflexion. Aidez les pères à formuler leur propre compréhension de ce qui est mieux pour leurs enfants.
- Proposez des « espaces sûrs » pour permettre aux hommes de se réunir et d'échanger sur leurs rôles, de leurs préoccupations et de leurs aspirations ; où ils peuvent apprendre les uns des autres et de se soutenir mutuellement. Idéalement, vous pourriez offrir ces possibilités aux hommes plus jeunes, avant même qu'ils ne deviennent pères.
- Identifiez et écoutez les hommes qui ont réussi à faire le changement. La recherche formative peut identifier ces hommes, qui peuvent être invités à participer à des groupes d'hommes, à être formés en tant que facilitateurs de ces groupes ou recrutés en qualité de « champions de l'égalité des sexes » dans les campagnes communautaires et les efforts de mobilisation. Attention, soyez prudents lorsque vous choisissez ces « champions », car il existe toujours un risque de mettre ces personnalités sur un piédestal, ce qui pourrait nuire aux idéaux de votre projet. En effet, l'objectif est de soutenir tous les hommes qui souhaitent changer, de renforcer leur confiance et de les convaincre qu'ils sont capables de changer.

Reconnaître la diversité des soins apportés par les hommes et soutenir cette diversité sous toutes ses formes

Tous les hommes et les femmes ne sont pas parents ou dispensateurs de soins au sein d'un couple homme-femme. Les actions doivent reconnaître et être adaptées aux besoins des diverses configurations familiales, qu'il s'agisse de familles nucléaires ou élargies, de familles monoparentales, de parents adoptifs, de pères non-résidents ou de pères adolescents, de familles hétérosexuelles ou homosexuelles. Les actions doivent également reconnaître que le partage de la responsabilité des soins et de l'éducation des enfants ne signifie pas nécessairement que chaque tâche soit partagée à parts égales avec la partenaire féminine : chaque famille et chaque couple peut avoir une idée différente de ce qui fonctionne le mieux pour eux. Ce qui est important, c'est que les hommes et les familles soient soutenus pour redéfinir de nouvelles façons de concevoir la paternité/la garde des enfants qui permettent d'établir des liens meilleurs et plus significatifs avec leurs proches.

Garantir une responsabilité envers les organisations et mouvements œuvrant pour les droits des femmes

Les organisations et les personnes qui s'efforcent de faire participer les hommes en tant que parents/gardiens de jeunes enfants, en adoptant une approche transformatrice en matière de genre, doivent s'engager à agir de manière responsable envers les groupes de femmes, ainsi qu'envers les organisations et militant-e-s des droits des femmes. L'« Alliance MenEngage » définit cette redevabilité comme « la responsabilité d'écouter, de consulter et de s'associer sur un pied d'égalité avec [les groupes de défense des droits des femmes et autres mouvements de justice sociale], en veillant à ce que le travail autour de l'engagement des hommes et des garçons contribue réellement à la justice sociale et à l'égalité entre les sexes » [48]. Cela inclut :

- Veiller à ce que le travail avec les hommes contribue à l'autonomisation et à la défense des droits des femmes ;
- Être conscient de son propre pouvoir et de ses privilèges et être ouvert à la critique constructive ;
- Promouvoir le leadership des femmes ;
- Prendre des mesures pour lutter contre les pratiques individuelles ou institutionnelles, qui vont à l'encontre des principes de l'égalité entre les sexes et des droits de l'homme ; et
- Une consultation et un partenariat structurés avec les organisations de défense des droits des femmes

La boîte à outils de formation à la responsabilité de l' « Alliance MenEngage » met en lumière les nombreuses façons dont les organisations travaillant avec les hommes et les garçons, peuvent promouvoir une pratique responsable et favoriser une culture de redevabilité pour le travail qu'elles entreprennent. Dans le contexte de la promotion du « paternage » et de l'implication des hommes dans le développement des jeunes enfants, cela peut inclure des pratiques internes et externes, telles que :

- Consulter les organisations locales de défense des droits des femmes ou établir un partenariat avec elles, pour concevoir votre approche autour de l'engagement des hommes, en veillant à ce que les organisations et les individus soient rémunérés pour leur participation et considérés comme des partenaires égaux.
- Promouvoir la réflexion critique et le dialogue au sein du personnel sur les normes et les rapports de pouvoir entre les sexes, y compris le pouvoir et les privilèges des hommes ; et discuter de la manière de se tenir mutuellement responsables des principes d'égalité entre les sexes.
- Veiller à ce que le travail avec les hommes au sein de la communauté soit réellement transformateur et comprenne également une réflexion critique et un dialogue sur les privilèges et le pouvoir.
- Encourager le leadership des femmes - tant à l'intérieur qu'à l'extérieur - et veiller à ce que l'accent mis sur les hommes ne nuise pas au rôle et au leadership des femmes dans le programme.

LA PLANIFICATION DE VOS INTERVENTIONS AUTOUR DE L'ENGAGEMENT DES HOMMES

Définissez des objectifs concrets, basés sur une bonne compréhension de votre contexte

Avant de concevoir une intervention pour l'engagement des hommes, le personnel concerné doit prendre le temps d'écouter ce que les hommes et les femmes ont à dire à propos de la grossesse, de l'éducation des enfants, de leurs relations de couple, de la paternité et de la maternité. Vous pouvez envisager d'utiliser les méthodes de recherche formative sur l'apprentissage et l'action participatifs *(Participatory Learning & Action methods)* afin d'approfondir votre compréhension des facteurs qui influencent le comportement des hommes, notamment :

- Les différents types/structures de familles avec lesquelles vous pouvez être amené-e-s à travailler
- Leurs aspirations et leurs attentes par rapport au développement de leurs enfants
- Leurs attentes et leurs croyances en matière de virilité, de paternité et d'engagement des hommes
- Les valeurs partagées au sein de la communauté, qui influencent les attentes à l'égard de la parentalité et des enfants
- Si les normes fondées sur le genre influencent les rôles des hommes et ceux des femmes en matière de prise en charge des soins et de l'éducation des enfants
- Les mots et messages susceptibles d'être entendu par les membres de la communauté.

En outre, avant de se lancer dans la conception détaillée du projet, la budgétisation ainsi que a planification de son exécution, nous recommandons que les équipes programmes :

- Prennent le temps de réfléchir à leur propre expérience par rapport à l'éducation qu'ils ont reçue en tant que femme ou homme dans leur société et leur culture, et de réfléchir à la manière dont cela a influencé leurs valeurs et leurs attentes, ainsi que leur compréhension de l'égalité des sexes.
- Examinent les expériences passées en matière de stratégies d'engagement des hommes/garçons, ainsi que les résultats et les enseignements qui en découlent.
- Prennent le temps de réfléchir à l'importance de l'engagement des hommes dans le DPE et partagent une vision commune des raisons pour lesquelles cet engagement est si important et de ce que cela signifie dans leur contexte.
- Mènent une analyse des politiques pour évaluer la mesure dans laquelle les politiques existantes en matière de santé, de DPE et de protection sociale favorisent ou entravent l'engagement des hommes, dans le but d'identifier des objectifs de plaidoyer potentiels pour leur initiative.

- Définissent ensemble la finalité et les objectifs de leur travail :
  - Quel type d'engagement souhaitez-vous promouvoir et quels nouveaux comportements voulez-vous encourager chez les hommes ?
  - Quelles normes fondées sur le genre faut-il abandonner - ou au contraire, créer – pour promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE ?
  - Quels changements de politiques, de lois et de réglementations souhaitez-vous influencer pour soutenir l'engagement des hommes dans le DPE ?

Il est essentiel que vous adaptiez toujours le contenu de votre intervention - les thèmes, les messages (et la formulation utilisée) et les activités clés - au contexte local, à la (aux) population(s) cible(s) et aux valeurs communautaires communes. Pour cette raison, les interventions autour de l'engagement des hommes doivent toujours être conçues sur la base des contributions des hommes et des femmes de la communauté.

Assurez-vous que le personnel a été préparé et accompagné pour faciliter les interventions sur l'engagement des hommes

Vous devez absolument veiller à ce que le personnel chargé de la mise en œuvre du soit bien préparé, soutenu et habilité pour mener à bien cette initiative :

- Le personnel - hommes et femmes – en contact avec les communautés d'intervention, doit comprendre et approuver le nouveau modèle proposé pour les hommes en tant que pères et partenaires. La plupart des membres du personnel sont des pères ou des mères, et beaucoup d'entre eux peuvent être influencés par les mêmes normes et partager les mêmes croyances et attentes sur ce qui fait un « bon » père ou une « bonne » mère, qui ont été identifiées précédemment avec les communautés.
- Avant le démarrage du projet, vous aurez peut-être besoin d'accompagner un processus de réflexion et d'apprentissage pour le personnel, afin de s'assurer que tout le monde délivre constamment les mêmes messages dans leur travail.
- Enfin, dans les contextes où vous avez identifié que l'engagement limité des hommes reflétait des normes et des attentes fondées sur le genre concernant le type de parents que les hommes doivent être, votre équipe aura peut-être besoin de se former à des stratégies permettant de changer les normes sociales et de genre.

© Plan InternationalCambodia

Assurez-vous que vos actions pour l'engagement des hommes s'accompagnent d'un travail transformateur en matière de genre, mené auprès des femmes/mères et répondent aux éventuelles résistances à ces initiatives.

Le travail de transformation en matière de genre avec les hommes ne devrait pas être mis en œuvre à moins qu'un travail complémentaire et synchronisé de transformation en matière de genre avec les femmes ne soit également mis en œuvre - soit dans le cadre de la même intervention (par exemple, travail avec les couples) ou séparément.

Par ailleurs, il vous faut prévoir dès le début comment vous comptez réagir à toute résistance aux initiatives. Tout le monde ne sera pas prêt à adhérer pas au concept de promotion de l'implication de l'homme dans le développement de la petite enfance et la santé maternelle. La résistance peut venir des mères, des membres de la famille, des enseignants et des membres de l'adminsitration scolaires, des travailleurs de la santé et des dirigeants communautaires. N'oubliez pas que les mêmes normes, qui influencent le degré d'adhésion à la paternité et la définition de la masculinité et auxquelles les hommes sont soumis, sont souvent partagées non seulement par leurs partenaires, leurs familles ainsi que leurs communautés. Nous vous recommandons de faire ce qui suit :

- Obtenez le soutien des dirigeants locaux (hommes et femmes) - communauté, religion, tradition et gouvernement/autorité locale - dès le début de l'initiative. Invitez les principaux dirigeants aux réunions de planification afin de partager les objectifs généraux et les composantes de l'intervention. Prenez le temps d'explorer leurs croyances, leurs attentes et leurs préjugés concernant la masculinité, le pouvoir et le genre. Continuez à engager ces dirigeants parallèlement aux interventions auprès des hommes et de leurs partenaires. Organisez des dialogues réguliers qui mettent en avant des exemples réussis de changement favorable à l'égalité des sexes au sein des relations de couples. Exploitez les désirs de ces différents dirigeants pour promouvoir des sociétés pacifiques, saines et productives.
- Veillez à ce que les femmes soient toujours intégrées dans la phase de conception et tout au long de la mise en œuvre des interventions pour l'engagement des hommes : à la fois pour garantir qu'elles soutiennent l'initiative en faveur de l'engagement des hommes, mais aussi pour s'assurer que le programme ne renforcera pas les stéréotypes fondés sur le genre et ne créera de risques pour elles ou leurs enfants.
- Investissez dans la communication de preuves démontrant clairement les raisons pour lesquelles l'engagement des hommes est important et bénéfique pour la santé maternelle, et pour le bien-être et le développement des jeunes enfants - ainsi que la communication d'autres répercussions positives que peut entraîner l'engagement des hommes pour leur famille et *eux-mêmes*. Il est préférable de dresser une courte liste des messages les plus convaincants par rapport au contexte et la culture locale, et qui reflètent les principales attentes des mères et des pères au niveau local, en ce qui concerne le développement de leurs enfants, leur relation de couple et le bien-être maternel. Assurez-vous à ce que les messages encouragent toujours à la fois l'engagement des hommes et l'égalité entre les sexes, et à ce qu'ils soient testés avant d'être diffusés à plus grande échelle. Voir le chapitre 7 sur la communication pour le changement social et comportemental pour plus d'informations à ce sujet.
- Faites appel aux grands-parents et à la belle-famille qui ont de l'influence, et qui peuvent ainsi soutenir ou s'opposer à l'engagement des hommes. Ils doivent être inclus dans les programmes de soutien et dans les activités de sensibilisation à l'importance de l'engagement des hommes.

Enfin, décidez des différentes stratégies que vous allez employer pour promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE et la santé maternelle, et déterminez la manière dont vous allez les intégrerez dans votre programmes et actions de plaidoyer autour du DPE. N'oubliez pas qu'il vous faudra peut-être investir dans plusieurs stratégies, en tenant compte des différents obstacles qui peuvent exister à un engagement significatif des hommes. Ces obstacles sont expliqués dans la section suivante.

LES STRATÉGIES DE PROMOTION DE L'ENGAGEMENT DES HOMMES

Les stratégies que vous privilégierez dépendront de votre analyse des facteurs et des acteurs clés qui influencent le comportement et l'engagement des hommes, ainsi que de l'orientation particulière de votre programme de DPE (comme le soutien à la parentalité, l'apprentissage précoce ou la SMNI). Parmi les différentes stratégies qui peuvent être utiles, citons :

1. L'apprentissage mutuel, le dialogue et la réflexion critique, ainsi que le soutien apporté aux hommes : par le biais de séances collectives d'information, de visites à domicile et d'autres stratégies visant à at teindre les hommes directement. Voir chapitre 2.

2. Le renforcement des services de santé et d'éducation pour la petite enfance, dans le but de faciliter

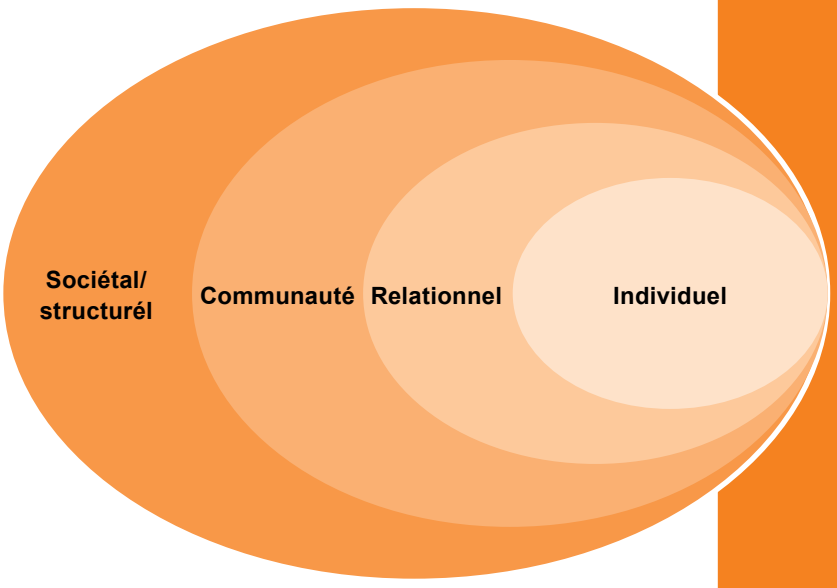
et soutenir l'engagement des hommes : par exemple, en modifiant les normes/réglementations, en formant les prestataires de services et en procédant à des ajustements structurels. Voir Chapitre 3 & 4.

3. Les stratégies ayant pour objectif de travailler avec les membres de la communauté pour soutenir le dialogue et la réflexion au sein de la communauté et engager les dirigeants de la communauté et les « faiseurs de tendances » des normes. Voir le chapitre 5.

4. Le plaidoyer politique en faveur du renforcement des lois, des politiques et des réglementations qui facilitent l'engagement des hommes. Voir le chapitre 6.

5. Développer des stratégies et des messages efficaces de communication pour le changement social et comportemental (CSCC). Voir le chapitre 7.

S'attaquer efficacement aux différents facteurs qui influencent le comportement des hommes peut nécessiter l'utilisation de diverses stratégies à plusieurs niveaux



Sociétal/structurel:

- Plaidoyer auprès des décideurs politiques et des autorités pour influencer les changements dans les politiques et les réglementations et protocoles de services
- Stratégies visant à transformer les normes en matière de genre : réflexion critique et dialogue, CCSC, engagement des leaders communautaires, soutien aux personnes qui définissent les normes.

Communauté:

- Engagement des dirigeants à soutenir et montrer l'exemple en terme d'implication des hommes, à approuver des normes positives en matière de genre et à promouvoir des processus de réflexion et de dialogue au niveau communautaire
- Ajustements structurels et formation des prestataires de services afin que les services de santé et d'éducation puissent accueillir de manière bienveillante les hommes

Relationnel:

- Encourager les partenaires, les membres de la famille et les pairs à soutenir l'engagement masculin par le biais d'une réflexion/dialogue critique communautaire, de groupes de parents, du CCSC

Individuel:

- Offrir aux hommes des possibilités de réflexion et de développement des compétences : groupes, visites à domicile, mentorat, sensibilisation

N'oubliez pas que dans de nombreuses communautés, vous devrez utiliser une combinaison de stratégies pour influencer les changements des normes fondées sur le genre et pour aborder d'autres facteurs qui influencent les comportements des hommes. Dans la mesure du possible, vous devez essayer d'établir des liens entre ces différentes stratégies mises en œuvre à différents niveaux et avec différents acteurs.

Les différents chapitres qui suivent fournissent de plus amples informations sur les différentes stratégies qui peuvent être employées pour promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE.

FEUILLE DE TRAVAIL : IDENTIFIER LES RISQUES POTENTIELS ET LES STRATÉGIES D'ATTÉNUATION

Cette feuille de travail vise à vous aider à identifier les risques potentiels liés à l'engagement des hommes dans les programmes de DPE. Pour chaque risque identifié, trouvez au moins une stratégie d'atténuation ou une action qui peut être prise pour réduire le risque ou son impact. Vous pouvez également déterminer à quel stade vous devez mettre en œuvre chaque stratégie d'atténuation (par exemple, avant la mise en œuvre, en cours, pendant la mise en œuvre, etc.)

Identification des risques potentiels	Description du risque	Niveau du risque (Faible, Moyen, Élevé)	Stratégie d'atténuation	Calendrier de mise en oeuvre
1. Notre personnel et celui de nos partenaires comprennent-ils et approuvent-ils les objectifs du programme et sont-ils prêts à soutenir sa mise en œuvre ? Y a-t-il des risques liés à une préparation insuffisante du personnel ?				
2. 'accès des femmes aux services de santé est-il menacé par vos activités/programmes autour de l'engagement des hommes ?				
3. Les activités/programmes autour de l'engagement des hommes risquent-ils de porter atteinte à l'autonomie ou au pouvoir de décision des femmes ?				
4. Existe-t-il des risques de « sanctions » ou de réactions hostiles à l'égard des hommes qui participent à votre programme d'engagement des hommes et modifient leurs comportements ?				
5. Existe-t-il des risques de « sanctions » ou de réactions hostiles à l'égard des femmes dont les partenaires participent à votre programme d'engagement des hommes et modifient leurs comportements ?				
6. Existe-t-il des risques de « sanctions » ou de réactions hostiles à l'égard des dirigeants et des membres de la communauté, des décideurs politiques, etc. qui soutiennent, modèlent et défendent l'engagement masculin ?				
7. Existe-t-il des risques de « sanctions » ou de réactions hostiles à l'égard du personnel de notre propre organisation et des organisations partenaires qui sont chargées de faciliter et de mettre en œuvre le programme ?				
8. Connaissez-vous des exemples de risques similaires (à l'un des risques identifiés ci-dessus) dans votre contexte, ou dans d'autres contextes, dont vous pouvez tirer des enseignements ?				

© Seth Chase Promundo Rwanda

CHAPITRE 2: TOUCHER LES HOMMES DIRECTEMENT PAR LE BIAIS DE SÉANCES D'INFORMATION EN GROUPE, DE VISITES À DOMICILE ET AUTRES STRATÉGIES

Ce chapitre explique l'une des différentes approches et stratégies qui peuvent être utilisées pour promouvoir l'engagement des pères et des hommes dans la prise en charge des soins, du développement de leurs jeunes enfants et de la santé maternelle. Ce chapitre se concentre sur la manière d'atteindre les hommes (et potentiellement leurs partenaires et familles) peuvent être directement atteints, par le biais de groupes, de visites à domicile, de mentorat ou d'autres approches de sensibilisation, dans le but de susciter un débat et un dialogue autour de l'implication des hommes dans le Développement de la Petite Enfance.

Le présent document se divise en plusieurs sections :

- Introduction et considérations générales
- Considérations propres aux groupes d'hommes ou aux groupes mixtes de soutien à la parentalité
- Considérations propres aux approches de « sensibilisation » informelle des hommes
- Considérations propres aux visites à domicile en présence des hommes ou des couples
- Considérations propres aux approches de mentorat

INTRODUCTION ET CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Dans de nombreux pays, Plan International a commencé à promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE en s'appuyant sur des programmes « traditionnels » de soutien à la parentalité, notamment par des activités en groupe de formations et des visites à domicile. Dans la plupart des contextes, ces programmes ont surtout (voire exclusivement) touché les femmes. Le travail autour de l'engagement des hommes a démarré en invitant les hommes à participer aux mêmes activités que les femmes. Au fil du temps, plusieurs activités réservées aux hommes ont été mises en place, telles que l'École des maris/pères, le Club des papas ou des visites à domicile. Dans certains contextes toutefois, il peut s'avérer difficile de recruter et de garder les hommes dans des groupes d'hommes. De même, il n'est pas toujours aisé de rencontrer des hommes pendant les visites à domicile effectuées en journée. *Vous allez probablement devoir utiliser d'autres méthodes pour sensibiliser les hommes, en vous basant sur ce que les hommes eux-mêmes considèrent comme les meilleurs points d'entrée pour travailler avec eux.* Il existe plusieurs alternatives : certaines impliquent d'approcher les hommes individuellement, d'autres de travailler avec des groupes d'hommes, et d'autres encore proposent une combinaison de ces différentes méthodes. Parmi ces approches figurent :

1) La formation de groupe et les activités de soutien, par exemple :

- L'adaptation de votre programme sur la parentalité/les soins apportés aux enfants, pour le rendre plus « accueillant » envers les hommes et promouvoir leur participation aux séances d'aide à la parentalité.
- La mise en place d'interventions de formation pour des groupes d'hommes (et leurs partenaires) via le secteur de la santé – par exemple, en mettant en place des groupes de « couples futurs parents » ou en organisant des séances aux hommes et aux couples parallèlement aux visites de soins prénatals.
- L'intégration de séances de formation sur l'engagement des hommes dans d'autres activités les concernant (ou susceptibles de les intéresser) : les activités génératrices de revenus, les réunions des groupes villageois d'épargne et de crédit, des séances à l'issue du sermon du vendredi à la mosquée, etc.
- La mise en place de formations de groupe pour les hommes sur leur lieu de travail (cette approche peut être particulièrement utile pour les pères ayant quitté leur communauté pour chercher du travail) ou dans le cadre des plans de formation technique et professionnelle.

2) L'utilisation d'autres espaces ou endroits pour entamer un dialogue ou une discussion plus informel(le) (avec des groupes d'hommes ou des hommes individuellement)

- Former et soutenir les hommes qui peuvent parler à d'autres hommes – coiffeurs/barbiers, chauffeurs de taxi, gérants de cafés/salons de thé, entraîneurs sportifs – pour leur apprendre à entamer une conversation avec d'autres hommes dans les lieux où ils se rencontrent ou se réunissent.
- Soutenir les dirigeants religieux afin qu'ils intègrent des messages sur l'engagement des hommes dans leurs conseils de préparation au mariage ou dans leurs sermons.

3) La sensibilisation des hommes (individuellement) par le biais des visites à domicile - par exemple, dans le cadre de visites à domicile effectuées par des agents de santé communautaires (ASC) ou des promoteurs du développement de l'enfant.

4) Les programmes de mentorat : des hommes plus âgés sont formés et accompagnés pour jouer un rôle de mentor auprès d'hommes plus jeunes (il s'agit généralement d'un travail en petits groupes ou en individuel).

5) L'intégration de réflexions sur la paternité dans les activités destinées aux jeunes hommes, avant que ceux-ci n'envisagent de devenir pères – par exemple, dans le cadre de l'initiative Champions du changement de Plan International ou de l'approche Programme H de Promundo.

Le choix d'utiliser l'une ou l'autre de ces approches dans votre contexte dépendra du nombre et du type d'hommes que vous souhaitez atteindre, de leur niveau de connaissance et degrés de sensibilisation, des plateformes existantes pouvant servir de tremplin à votre projet, et des normes, attentes, croyances et comportements que vous souhaitez influencer pour promouvoir leur engagement dans le DPE en tant que pères et que partenaires. Il n'existe pas d'approche unique. Toutefois, les recommandations suivantes peuvent s'appliquer à toutes les approches.

Déterminer si vous souhaitez atteindre tous les hommes ou une catégorie d'hommes en particulier

Vous devrez choisir entre adopter une approche « universelle » (dans le but par exemple de toucher tous les hommes [ou couples] vivant dans la communauté qui ont déjà de jeunes enfants ou qui attendent un enfant) ; ou une approche ciblée (axée sur des groupes spécifiques d'hommes, tels que les hommes issus de familles vulnérables, les nouveaux pères ou les jeunes pères). Nous vous recommandons de privilégier l'approche universelle si votre but est d'amener les hommes à s'engager au sein de services clés, tels que ceux liés à la Santé Maternelle Néonatale & Infantile (SMNI) et l'éducation préscolaire. *L'objectif est que tous les pères/hommes responsables d'enfants*[i] *se sentent invités et bienvenus*. Une approche plus ciblée risque de toucher moins d'hommes et, potentiellement, de stigmatiser les groupes visés, voire même de dissuader les hommes de participer aux actions proposées.

Quels que soient les hommes avec lesquels vous envisagez de travailler, nous vous conseillons de :

- Dans la mesure du possible, travaillez avec les hommes afin de promouvoir leur engagement le plus tôt possible et de préférence *avant la naissance de leur premier enfant*. En effet, plus un père s'implique tôt dans la relation avec son enfant (ou l'enfant dont il a la charge), plus son engagement durera longtemps. (Les avantages sont également importants pour la mère au niveau de sa santé mentale et physique, de son bien-être, du soutien qu'elle reçoit pour l'allaitement, etc.).
- Identifiez – et impliquez dès le départ – les hommes influents et respectés de la communauté, qui peuvent être de bons modèles pour les autres hommes en adoptant très tôt de nouvelles pratiques. Les changements visibles de leur comportement en tant qu'hommes engagés peuvent contribuer à réduire plus rapidement les stigmatisations dans la communauté liées au fait d'être un père/homme responsable d'enfants engagé, et inciter les autres hommes à modifier leurs comportements.

Bien comprendre les hommes auprès desquels vous allez travailler

Votre travail auprès des hommes devra refléter leurs besoins, leurs préoccupations et leurs aspirations pour leurs enfants et pour eux-mêmes en tant que pères. Avant de commencer, assurez-vous de bien comprendre les pratiques, les comportements et l'engagement des hommes que vous ciblez ; leurs attentes pour eux-mêmes en tant que pères et pour leurs enfants ; les difficultés et les obstacles qu'ils rencontrent en qualité de pères ; et ce qu'ils souhaitent apprendre concernant leur rôle de pères ou partenaires.

Les stratégies visant à atteindre les hommes (et leurs partenaires) devront également être adaptées pour répondre à la grande diversité des hommes et des familles, que ce soit au sein des communautés ou entre les différentes communautés. Par exemple, Plan International intervient dans beaucoup de communautés où la polygamie et les mariages d'enfants, précoces et forcés sont monnaie courante. Ces pratiques de mariage préservent le contrôle des hommes sur les femmes et les filles. Il convient aussi de noter que dans les ménages polygames certaines femmes ont plus de pouvoir que d'autres. Par conséquent, il est souvent nécessaire d'adapter les interventions et les stratégies de recrutement destinées aux hommes et aux femmes des ménages polygames. À titre d'exemple, il peut être judicieux d'inviter un homme et (au moins) deux de ses partenaires à participer, ensemble, au groupe d'aide à la parentalité. Ce type d'instance peut promouvoir les idées de partage du pouvoir et de respect entre les différents partenaires. En outre, les facilitateurs qui interviennent dans les régions où ces pratiques de mariage sont largement répandues doivent avoir été bien formés pour soulever ces questions avec tact : ils risquent en effet de rencontrer une certaine opposition en abordant ces pratiques et leurs implications pour l'égalité entre les sexes, car les hommes peuvent avoir le sentiment que leur culture, leurs traditions ou leurs privilèges sont menacés.

---

i Dans la suite de ce chapitre, au lieu de dire « mère/femmes responsable d'enfants » et « père/hommes responsables d'enfants », nous utiliserons uniquement les termes « mère » et « père », en reconnaissant que, selon notre définition, ces termes englobent respectivement les femmes et les hommes principaux aidants dans toute leur diversité.

Bien choisir les personnes qui travailleront auprès des hommes[ii]

Choisir les bonnes personnes pour travailler avec les hommes est la clé du succès. Ce qui fait qu'une personne est « apte » à travailler directement avec les hommes peut varier selon les contextes. Toutefois, quel que soit le contexte, vous devrez trouver des personnes qui :

- Ne sont pas dans le jugement et sont capables d'écouter et de motiver les hommes ;
- Sont déterminées à s'investir activement pour soutenir des hommes ou des groupes d'hommes tout au long du processus de transformation ;
- Sont en mesure d'instaurer un climat de confiance et de respect avec les hommes et entre les membres du groupe ;
- Sont capables de mettre les hommes suffisamment à l'aise pour poser des questions, partager des expériences et exprimer des opinions différentes, voire opposées.

Dans certains cas, les agents de santé communautaires, les membres des comités locaux de santé ou de protection de l'enfance ou les dirigeants locaux peuvent faire d'excellents facilitateurs/-trices /mentors – s'ils ne sont pas déjà débordés. Plusieurs organisations – dont Plan International – parviennent également à travailler avec des hommes de la communauté qui sont déjà pères. Ces hommes peuvent se révéler extrêmement mobilisateurs et devenir des modèles auxquels leurs pairs s'identifient facilement, sous réserve de recevoir un soutien continu et une formation appropriée. Des organisations implantées dans différents contextes ont également réussi à travailler avec des facilitateurs/-trices hommes et femmes. Choisissez ce qui vous semble le plus opportun par rapport à votre contexte et écoutez ce que les hommes (ou les couples) eux-mêmes proposent pour se sentir plus à l'aise.

Lorsque vous sélectionnez les futurs facilitateurs/-trices, mentors, intervenant-e-s à domicile, etc., nous vous conseillons de :

- Choisir des personnes respectées, mais auxquelles il est possible de s'identifier. Les personnes issues de la même communauté ou des environs sont davantage susceptibles d'être acceptées et ont moins de chance de délaisser ou d'abandonner la mission (bien que dans certains cas, il arrive que les personnes « extérieures » soient perçues comme des sources plus crédibles d'informations nouvelles). Si vous choisissez des personnes extérieures à la communauté, assurez-vous qu'elles parlent la langue ou le dialecte local.
- Évitez de choisir des personnes détentrices d'une quelconque autorité qui risquent de menacer ou de freiner la volonté des hommes de participer activement ou d'exprimer leurs opinions – ou qui sont susceptibles de réprimander les hommes pour leur comportement.

Former, motiver et garder les personnes qui vont travailler directement auprès des hommes

La qualité de votre intervention dépendra de la qualité de la formation et de l'appui continu que vous offrirez aux personnes qui travaillent auprès des hommes (facilitateurs/-trices de groupe, mentors, intervenant-e-s à domicile). Idéalement, ces personnes doivent bien connaître le champ du DPE (et de la santé maternelle, le cas échéant), mais elles n'ont pas besoin d'être des experts en la matière. Ce qui importe avant tout, c'est qu'elles soient formées en matière d'égalité des sexes et de masculinité positive, qu'elles soient à l'écoute des parents et qu'elles disposent de compétences solides dans le domaine de l'éducation des adultes – c'est-à-dire qu'elles soient capables de proposer des approches dynamiques, centrées sur le groupe et axées sur la réflexion, le dialogue et l'identification par les participants de leurs propres questions et solutions. Selon les besoins, différent-e-s professionnel-le-s (sages-femmes, nutritionnistes, spécialistes de l'éducation pour la petite enfance, prestataires de soins de santé/agents de santé communautaires) peuvent être invités pour approfondir certains sujets spécifiques.

---

ii Vous pouvez pour cela vous inspirer des qualités requises pour les facilitateurs des Champions du changement : 1. Champion du changement – a la réputation bien établie de remettre en question les normes de genre et est déterminé(e) à renforcer son engagement en faveur de l'égalité des sexes ; 2. Sensible à la dimension de genre – a une excellente compréhension des causes profondes et des conséquences des inégalités hommes-femmes et croit fondamentalement en l'égalité des sexes ; 3. Leader – peut communiquer avec assurance avec les filles/garçons et avec leurs pairs et les personnes s'occupant d'enfants et affiche une attitude confiante et détendue ; 4. Accessible et crédible – capable de créer un lien avec les filles/garçons, et eux sentent qu'ils/elles peuvent créer un lien avec lui/elle, proche de ce que les filles/garçons aiment et vivent ; 5. Modèle positif – incarne les attitudes et les comportements que, nous l'espérons, les filles/garçons adopteront ; 6. Digne de confiance – a été approuvé(e) par l'équipe de Champions et a suivi une formation sur la politique de Plan International sur la protection de l'enfance, démontre sa capacité à communiquer ouvertement et honnêtement avec les participants ; 7. Drôle ! – déborde d'énergie, est engagé(e), curieux/curieuse et enthousiaste à l'égard du processus et de la mission. curioso(a), y apasionado(a) sobre el proceso y su misión.

Pour former les différentes personnes qui travailleront auprès des hommes, nous vous recommandons :

- D'investir régulièrement dans la formation et de veiller à ce que les séances de formation durent suffisamment longtemps, afin de permettre aux facilitateurs/-trices de réfléchir à leurs propres attitudes et comportements en matière de genre, de transformer leurs propres perceptions et pratiques et de maîtriser le contenu de l'intervention. Vous pouvez également proposer aux facilitateurs/-trices et à leurs partenaires de participer eux-mêmes à formation de groupe avant leur première facilitation, en suivant la logique selon laquelle « on ne peut pas transmettre ce que l'on n'a pas »[49].
- De proposer régulièrement des formations complémentaires (qui constituent aussi une possibilité de suivi intéressante pour identifier des problèmes et mettre en œuvre des solutions en vue de remettre le programme sur la bonne voie).
- De leur offrir un soutien ou un accompagnement plus direct pendant leurs premières interactions avec les hommes (ou les couples), avant de les laisser travailler seuls. Vous pouvez aussi constituer des binômes de facilitateurs/-trices, où le/la plus expérimenté-e des deux tiendra un rôle de mentor au début de leur travail.
- D'anticiper les abandons/l'usure : il peut arriver que des facilitateurs/-trices délaissent ou abandonnent leur intervention en cours de route. Les facteurs susceptibles d'entraîner un abandon doivent être identifiés et examinés pendant la sélection et la formation des facilitateurs/-trices, avant d'être réévalués pendant la phase de mise en œuvre. Vous pouvez aussi imaginer une structure de formation en facilitation « en cascade » où, à l'issue de chaque intervention, des participant-e-s sont choisis pour devenir à leur tour facilitateurs et remplacer ou soulager les facilitateurs/-trices existant-e-s.

N'oubliez pas que ces personnes vont avoir des échanges réguliers avec des hommes (et éventuellement aussi avec des femmes), leur offrant des conseils et une écoute et recueillant parfois des témoignages douloureux. Cette mission est parfois difficile, pénible et épuisante sur le plan émotionnel. Sans un soutien adéquat, il sera de plus en plus compliqué de retenir et de motiver ces personnes sur le long terme. À cet égard, les stratégies suivantes pourront vous être utiles :

- Prenez en compte la charge de travail qui pèse sur les individus et le nombre de groupes/séances/visites à domicile qu'ils peuvent raisonnablement mettre en œuvre. Si les facilitateurs/-trices ne sont pas soutenu-e-s financièrement (incitation ou subvention), leur intervention doit se limiter à un groupe/une séance par semaine.
- Assurez-vous de ne pas surcharger les facilitateurs/-trices /intervenant-e-s à domicile/mentors en leur assignant trop de groupes, en leur imposant des voyages trop fréquents ou en exigeant trop de paperasse. Soyez attentifs à leur équilibre et prenez en compte le temps de préparation, de mise en œuvre et de suivi des interventions. Si certaines tâches sont trop chronophages, aidez-les à simplifier les procédures programmatiques et administratives.
- Assurez-vous qu'ils/elles disposent du matériel nécessaire – sans qu'ils aient besoin de lutter pour l'obtenir – à la réussite de leur intervention. Dans certains contextes, cela peut inclure du matériel qui peut ne pas être évident de prime abord ou disponible, comme des bottes de pluie, des parapluies ou des lampes de poche.
- Organisez des réunions de bilan mensuelles ou trimestrielles afin que ces personnes puissent se réunir et échanger sur leurs expériences positives et négatives, et s'entraider pour trouver des solutions à des problèmes communs.
- Offrez des possibilités de mentorat entre facilitateurs/-trices et soutenez ceux qui rencontrent des difficultés en les associant à un co-facilitateur/-trice plus aguerri-e.

© Seth Chase Promundo Rwanda

- Veillez à ce que les facilitateurs/-trices /intervenant-e-s à domicile/mentors qui en ont besoin bénéficient d'un soutien psychosocial et sensibilisez-les tous ou rappelez-leur qu'il est important de bien s'occuper de soi.
- Récompensez la longévité et la pérennité de la mission : par exemple, en remettant des certificats, en offrant des t-shirts et autres objets ou en organisant des célébrations avec les facilitateurs, leurs familles et la communauté.
- Observez-les sur le terrain pour identifier les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans la promotion du dialogue, l'utilisation des manuels fournis sur la formation de groupe et l'inclusion de tous les participants – hommes et femmes. Suite à cette observation, discutez de la manière dont vous pouvez les aider à opérer les changements qu'ils souhaitent apporter à leurs pratiques.

La fiche pratique du Collectif de Prévention : **Formation et mentorat des facilitateurs/-trices commaunautaires pour diriger les groupes de réflexions pour la Prévention de la violence envers les femmes** *« Training and Mentoring Community Facilitators to Lead Critical Reflection Groups for Preventing Violence Against Women »* apporte des recommandations sur le recrutement, la formation, le mentorat et le soutien des facilitateurs/-trices communautaires. Bien que ce document ait été préparé spécifiquement pour les programmes de lutte contre la violence envers les femmes, le fait que ce travail implique également une réflexion sur les relations de pouvoir et les normes fondées sur le genre signifie que la plupart des recommandations sont tout aussi pertinentes.[50]

Encourager les hommes que vous atteignez de manière directe, à parler à au moins une autre personne de ce dont ils ont discuté après chaque contact que vous avez avec eux

Lorsque les hommes partagent des informations qu'ils ont apprises, et ce dont ils ont discuté avec des personnes qui leur sont proches - qu'il s'agisse d'un ami, de leur partenaire ou d'un autre membre de la famille - en utilisant un langage et des exemples qui ont un sens pour eux et qui reflètent leurs réalités, cela peut également avoir un impact sur les idées et les attentes de ces autres personnes, même si votre projet ne les touche pas directement. Par ce processus - appelé « diffusion organisée » - vous pouvez potentiellement augmenter votre portée et obtenir des résultats à plus grande échelle.[51]

CONSIDÉRATIONS PROPRES AUX GROUPES D'HOMMES OU AUX GROUPES MIXTES D'AIDE À LA PARENTALITÉ

Pourquoi des groupes d'hommes ?

- Les interventions de formation de groupe peuvent cibler des nouveaux pères, des futurs pères ou des pères expérimentés ; et peuvent s'adresser à des couples, à des hommes et des femmes séparément, ou à des hommes exclusivement.
- Les groupes peuvent également se soutenir mutuellement. Si des hommes voient d'autres hommes du groupe modifier leurs attitudes et leurs comportements, ils se décideront peut-être à changer – et redouteront moins d'être tournés en ridicule ou d'essuyer des réactions négatives de la part de leur entourage au moment du changement.
- Les groupes peuvent donc constituer des vecteurs importants pour catalyser le changement collectif, réfléchir et remettre en question des attitudes et des normes fondées sur le genre bien ancrées.

Décider qui vous souhaitez inviter dans ce groupe d'hommes

Une fois que vous avez identifié votre groupe cible, vous devez demander aux hommes à quel type de programme ils souhaiteraient accéder, et quand. En fonction de leurs retours, vous devez identifier les éléments susceptibles de rendre la formation attractive, pertinente, acceptable, faisable et, par conséquent, davantage suivie. Vous pouvez notamment aborder :

- Les interventions de formation de groupe peuvent cibler des nouveaux pères, des futurs pères ou des pères expérimentés ; et peuvent s'adresser à des couples, à des hommes et des femmes séparément, ou à des hommes exclusivement.
- Réfléchissez bien avant de décider si vous souhaitez inviter des hommes ouvertement résistants au changement à rejoindre le groupe dès le début. Ces hommes seront moins enclins à participer de manière régulière et constructive au groupe et risquent par ailleurs de perturber les séances et de rabaisser ou décourager les hommes plus ouverts au changement. Dans certains cas, il peut même arriver qu'ils représentent une menace pour la sécurité du groupe et du facilitateur. Il est parfois préférable de les inclure une fois que le groupe est un peu plus avancé, ou de leur proposer des interventions séparées.
- Vous pouvez aussi étudier la mesure dans laquelle les similitudes et les différences entre les participants peuvent promouvoir ou entraver des dynamiques de groupe positives. Dans certains contextes par exemple, il n'est pas forcément acceptable socialement que des hommes jeunes prennent la parole devant des hommes plus âgés. Dans d'autres environnements, les pères plus âgés et plus expérimentés peuvent prodiguer des conseils à un groupe de jeunes pères ou de futurs pères. Enfin, dans certaines communautés, il peut être préjudiciable de réunir au sein d'un même groupe des hommes qui sont des parents proches – alors que cela peut être un avantage dans d'autres communautés, car cela favorise la mise en place de réseaux d'entraide. Tâchez d'éviter qu'une personne se sente exclue, isolée ou marginalisée en raison de son milieu d'origine ou de son mode de vie. Cependant, cela ne doit pas être une raison d'exclure complètement certains individus de l'intervention !

Adapter la formation de groupe aux besoins et aux priorités des hommes que vous souhaitez atteindre

Une fois que vous avez identifié votre groupe cible, vous devez demander aux hommes à quel type de programme ils souhaiteraient accéder, et quand. En fonction de leurs retours, vous devez identifier les éléments susceptibles de rendre la formation attractive, pertinente, acceptable, faisable et, par conséquent, davantage suivie. Vous pouvez notamment aborder :

- Les questions pratiques : le jour et l'heure où les hommes sont généralement disponibles ; le fait de savoir si les saisons sèches/des pluies affectent leur disponibilité ; la désignation d'un lieu approprié ; le choix des participants à cette formation (des hommes seuls ou des hommes et des femmes) ; les préférences concernant le genre des facilitateurs (hommes, femmes ou les deux).
- Le contenu : de quoi les hommes souhaitent-ils discuter ? Qu'est-ce que les hommes ont envie d'apprendre sur leur rôle de pères ou partenaires ? Combien de temps les séances doivent-elles durer ? (Comme pour toutes les interventions sur la parentalité, une séance de deux heures est généralement considérée comme la durée absolument maximale. Il vaut mieux prévoir des séances d'une heure en moyenne, mais cela varie grandement d'un contexte et d'une population cible à l'autre).
- Existe-t-il des groupes ou des espaces dans lesquels les hommes se réunissent (tels que des collectifs ou la mosquée locale à l'issue du sermon) ? Et est-il possible d'utiliser ces groupes/espaces pour amorcer des discussions sur le DPE et l'engagement des hommes ?

Seulement les hommes ? Ou les hommes et les femmes ?

Il est possible de promouvoir le changement dans les valeurs, les rôles fondés sur le genre et les rapports entre les sexes en travaillant uniquement avec des hommes – ou uniquement avec des femmes. Toutefois, la question du genre est d'ordre relationnel et l'égalité entre les sexes ne peut pas être défendue par un seul genre. La relation de couple – et les rapports de force qui l'animent – affecte le bien-être maternel autant que le bien-être et le développement des enfants du couple. Les femmes comme les hommes perpétuent les normes fondées sur le genre. Par conséquent, les femmes comme les hommes doivent changer pour transformer ces normes. Pour toutes ces raisons, Promundo et Plan International recommandent que les séances de formation de groupe soient **synchronisées autour de la question de genre**, c'est-à-dire qu'il peut y avoir des séances séparées pour les hommes et les femmes, mais qu'il doit aussi y avoir des séances où les deux sexes se retrouvent.

- Les séances « de même sexe » permettent aux hommes et aux femmes de discuter de sujets sensibles qu'ils préfèrent parfois ne pas aborder en présence de personnes de l'autre sexe. Elles offrent aussi aux hommes et aux femmes la possibilité de construire des réseaux de solidarité ou de soutien entre pairs avec d'autres hommes ou d'autres femmes. Enfin, elles permettent aussi de contourner le fait que, dans de nombreux contextes, les discussions dans les groupes mixtes sont généralement dominées par les hommes, du moins jusqu'à ce qu'ils commencent à comprendre les normes et les comportements fondés sur le genre et à y réfléchir.
- Les séances communes constituent une occasion pour les hommes et les femmes de réfléchir ensemble aux rôles fondées sur le genre et aux rapports de force tels qu'ils les connaissent, aux normes fondées sur le genre qui les sous-tendent et aux implications négatives que ces rôles et normes fondées sur le genre et ces rapports de force entraînent pour les enfants, les femmes et les hommes eux-mêmes. Lorsque ces séances sont menées avec tact, elles offrent aux hommes et aux femmes un espace leur permettant de commencer à remettre en question ces normes et ces rôles et à envisager la manière dont ils pourraient les changer. Elles offrent aux hommes et aux femmes la possibilité de travailler ensemble sur la communication, la prise de décision et la définition des objectifs. Enfin, elles permettent aux hommes d'entendre la voix des femmes – une occasion par trop rare dans de nombreuses communautés.

Identifier le contenu que vous souhaitez couvrir

L'essentiel du contenu que vous souhaitez couvrir dans les séances de formation dépend des objectifs et de l'orientation de votre initiative sur l'engagement des hommes – et des priorités des hommes eux-mêmes, tel que décrit ci-dessus.

- Si votre initiative porte sur l'engagement des hommes dans la santé maternelle et sur leur implication pendant les visites de soins prénatals et la préparation à l'accouchement, alors vous devrez fournir des informations permettant aux hommes de reconnaître les signes de complications, de soutenir la planification des naissances et l'allaitement et de veiller à ce que leurs partenaires accouchent en présence d'un personnel qualifié.
- Si votre initiative porte sur l'engagement des hommes dans le DPE, alors vous souhaiterez probablement inclure :
  - Des séances sur le développement et l'apprentissage des enfants ; les soins attentifs, la protection et les services dont les enfants ont besoin pour réaliser leur plein potentiel ; et la manière dont les hommes, en tant que pères, peuvent accompagner le développement et le bien-être de leurs enfants.
  - Des séances sur l'importance de l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins et du développement des enfants ; les éléments qui façonnent la manière dont les hommes élèvent leurs enfants ; et les propres expériences des hommes avec leurs pères lorsqu'ils étaient enfants.
  - Des discussions et des réflexions sur la manière dont les enfants sont socialisés à travers des normes et des attitudes fondées sur le genre dès la petite enfance, et sur la façon dont le parcours de vie et le potentiel des filles et des garçons peuvent être affecté-e-s lorsqu'ils sont traités différemment par les adultes qui sont importants pour eux.

Quelle que soit l'orientation de votre projet, voici nos recommandations :

- Les séances de formation de groupe doivent soutenir la réflexion et le dialogue sur la communication de couple, la relation de couple et la coparentalité.[iii] Idéalement, le/la facilitateur/-trice doit être prêt-e à réfléchir à ce que signifie une bonne relation de couple (une relation harmonieuse) dans ce contexte ; au niveau de satisfaction des participant-e-s par rapport à leur relation de couple telle qu'elle existe ; à la communication de couple et à la résolution de problèmes ; et aux stratégies visant à renforcer la coparentalité et à réduire les conflits conjugaux.
- Une attention particulière doit être portée à la façon dont le père peut soutenir la mère sur le plan pratique et émotionnel, et il convient de réfléchir aux rôles et à la répartition du travail au sein du ménage, aux effets de la violence conjugale, à l'importance d'avoir des relations équilibrées entre les sexes, ainsi qu'au bien-être maternel et à la dépression maternelle.

iii Une étude réalisée dans des pays à revenu élevé constate que la première année après la naissance est une période difficile pour la plupart des couples, un couple sur trois déclarant une baisse du niveau de satisfaction vis-à-vis de la relation de couple (*Cowan, C. P. et Cowan, P. A. (2000). When Partners Become Parents. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Assoc.*). D'autres études montrent que les hommes peuvent s'inquiéter des répercussions de la naissance d'un enfant sur leur relation avec la mère. Ils peuvent avoir des questions précises (par exemple, à partir de quel moment il est approprié de recommencer à avoir des relations sexuelles). Ils peuvent se sentir exclus lorsque la mère crée un lien avec son enfant et lui consacre toute son attention, accordant moins de temps au couple. D'autres recherches constatent que le fait de pouvoir aborder les problèmes de couple et discuter de la manière dont la relation de couple peut être consolidée renforce l'efficacité à long terme des interventions sur la parentalité. Le travail mené auprès des couples par les Cowan montre que les programmes ayant proposé seulement des séances axées sur la relation de couple ont quand même donné des résultats positifs sur le développement de leurs enfants. Une autre étude réalisée au Brésil conclut que les effets à long terme de l'éducation à la parentalité ont été atténués par l'amélioration de l'environnement général de la maison plutôt que par des pratiques spécifiques. Malgré toutes constatations, l'éducation prénatale aborde rarement la coparentalité, les rôles de genre ou les difficultés dans la relation de couple et ces questions ne sont pas non plus systématiquement intégrées dans les groupes sur la parentalité et le développement de la petite enfance. *Voir McAllister et al (2012) Fatherhood : Parenting Programmes and Policy – A Critical Review of Best Practice. Londres/Washington D. C. : Fatherhood Institute/Promundo/MenCare.*

- Offrez aux participants la possibilité d'apprendre mutuellement de leurs expériences et d'entendre le témoignage d'hommes qui progressent activement sur la voie de l'équité, de la non-violence et de l'implication en tant que pères et partenaires. Intégrez directement dans les séances de formation de groupe des récits de familles confrontées à des difficultés courantes (que vous aurez identifiées pendant la phase de recherche formative).
- N'hésitez pas à inclure du contenu qui réponde à leurs besoins et corresponde à leur situation – vous pourrez l'utiliser comme point d'entrée pour discuter de l'engagement des hommes. Par exemple, les finances et la sécurité financière du ménage sont une préoccupation courante chez les hommes et les femmes en tant que parents,[iv] qui n'est pas toujours prise en compte par les programmes sur le DPE ou la santé maternelle. Pensez à intégrer une séance sur l'élaboration d'un budget familial qui insiste sur l'investissement dans les enfants et sur le processus de décision partagée.
- Partez du constat que les hommes préfèrent généralement les activités pratiques pour les amener à s'impliquer dans le développement de leurs enfants. Par exemple, dans de nombreux pays où Plan International intervient, les pères sont très engagés (aux côtés des mères) dans des activités telles que la fabrication de jouets ou la construction d'aire de jeux. Ces activités se révèlent très efficaces pour donner aux hommes l'occasion de mettre en pratique leurs nouvelles connaissances en matière de développement de l'enfant, notamment l'importance d'encourager le jeu en utilisant une grande variété de jouets adaptés aux différents âges. Toutefois, ces interventions doivent absolument mettre l'accent sur l'importance de la participation des hommes dans le soin de leurs enfants au-delà du jeu.
- La séance se termine avec les hommes – individuellement ou en groupe – qui s'entendent sur la façon de mettre en pratique ce dont ils viennent de discuter d'ici la prochaine séance.

Quel que soit le contenu du programme, il est fondamental que vous utilisiez une approche de formation pour adultes. Le facilitateur doit privilégier le dialogue, l'apprentissage, la pratique et la réflexion actifs et fondés sur l'expérience ; et l'apprentissage mutuel. Il ne doit pas s'imposer comme un « expert » qui enseignerait aux autres.

Avant d'investir dans l'élaboration d'un nouveau manuel avec des séances dédiées aux pères ou aux couples/parents, nous vous suggérons de commencer par identifier vos objectifs d'apprentissage généraux et spécifiques pour les hommes (et les femmes) des communautés avec lesquelles vous envisagez de travailler, à partir de votre évaluation initiale de la situation. Nous vous conseillons ensuite de consulter les manuels et ressources qui existent déjà et de les adapter et les utiliser autant que faire se peut. La liste des ressources existantes sur lesquelles vous pouvez vous appuyer figure dans l'encadré ci-dessous.

Lorsque vous adaptez ces outils :

- Assurez-vous que votre adaptation respecte les principes et les valeurs de base du support original.
- Veillez à ce que vos formulations et vos messages trouvent un écho dans la communauté et qu'ils correspondent le plus possible aux priorités et aux valeurs de la communauté.
- Assurez-vous que la personne chargée d'encadrer la séance adopte une approche d'apprentissage actif – le facilitateur ne doit pas « expliquer » aux participants ce qui est « bien ». Cela peut notamment se traduire par l'insertion de questions qui peuvent être débattues en groupe ou par la mise en place de divers exercices.
- Assurez-vous que les réflexions autour des normes, des rôles et des stéréotypes fondés sur le genre sont intégrées dans les différentes séances (voir ci-dessous).
- Assurez-vous que le contenu et les activités du programme soient adaptés aux niveaux d'alphabétisation des animateurs/-trices comme des participant-e-s : vous devrez peut-être produire des versions adaptées aux contextes de faible alphabétisation.
- Assurez-vous de réserver des fonds pour tester, valider et réviser les supports de formation avant de les utiliser à plus grande échelle.

iv L'arrivée d'un enfant peut mettre à rude épreuve la relation de couple et le ménage. Les analyses des cycles de vie révèlent que les ménages sont généralement plus pauvres au moment où les enfants sont dans leurs plus jeunes années..

THÈMES ET GUIDES DES SÉANCES

Plusieurs manuels sont présentés ci-dessous. La plupart d'entre eux décrivent un programme de 10 à 20 séances, avec un objectif clair pour chaque séance, les méthodes pouvant être utilisées, les ressources requises, etc. Outre les séances générales sur le développement de l'enfant, les droits des enfants et les sujets liés à la santé maternelle, de nombreux manuels incluent les sujets suivants dans leur contenu de base :

- Les attentes des hommes par rapport à leur rôle de père, et les attentes de la société concernant la paternité (ainsi que les difficultés liées au fait d'être un père engagé dans la société actuelle)
- L'héritage transmis aux hommes par leurs propres pères – ainsi que leur ressenti et leurs perceptions du rôle joué par leurs pères
- L'importance de l'engagement des hommes pour la grossesse, l'accouchement, la planification familiale, les soins attentifs et le DPE – les rôles que les hommes peuvent tenir, les effets de leur engagement positif
- La répartition des responsabilités en matière de soin et l'importance de la coparentalité et du partage des responsabilités en matière de soins attentifs, travail de soins non-rémunérés et de prise de décision au sein du ménage
- Les effets de la violence conjugale et l'importance de la résolution non violente des conflits
- La consommation de drogues ou d'alcool

Plan Canada/Promundo (2017) Manuel des Clubs des papas: engager les hommes sans la Santé Maternelle Néonatle & Infantile, et la Santé Sexuelle & Reproductive (« *Fathers' Club Manual: engaging men in MNCH and SRH* »). Ce manuel a été élaboré pour le programme multi-pays SHOW, mise en œuvre depuis 2016 et financé par le Gouvernement Canadien. Il contient 19 activités d'une durée d'une heure et couvre six thèmes au total, notamment : la répartition du travail de soin non rémunéré ; les hommes, les genres et le pouvoir ; la grossesse, l'accouchement et après ; les relations ; la planification de l'avenir. Les manuels sont disponibles en anglais.

REDMAS/Promundo/EME Programme P : Un Guide pour promouvoir l'engagement des hommes dans la paternité, le paternage et dans la prise en charge la Santé Maternelle & Infantile (*« Program P : A Manual for Engaging Men in Fatherhood, Caregiving and Maternal and Child Health »*) La Section 2 de cette ressource clé contient un guide à destination des facilitateurs pour animer un programme en 11 séances auprès d'un groupe d'hommes. Chaque séance dure environ deux heures.

RWAMREC et MenCare, Manuel pour les factilitateurs/-trices : Promouvoir l'engagement des hommes en tant que père dans l'égalité des sexes, la santé maternelle & infantile, la parentalité et la protection contre la violence (*« Facilitator's Manual: Engaging men as Fathers in Gender Equality, Maternal and Child Health, Caregiving and Violence Prevention »).* Rédigé par RWAMREC et Promundo, ce manuel décrit un programme de 15 séances (pour un total de 45 heures d'intervention) adapté du Program P pour le contexte rwandais, conçu pour accompagner les nouveaux et les futurs couples dans leurs réflexions sur la parentalité, la grossesse, le soin, la violence et la planification familiale. Certaines séances sont réservées aux hommes, d'autres s'adressent aux couples. La mise en œuvre de cette intervention a été évaluée par un essai contrôlé randomisé qui a révélé des effets non négligeables sur la présence des femmes aux séances de soins prénataux et sur la propension des hommes à les accompagner, sur l'utilisation par les couples des moyens modernes de contraception, sur la violence conjugale, sur les châtiments corporels des enfants et sur le processus de décision au sein du ménage.

Program H : Conçu pour associer les jeunes âgés de 15 à 24 ans à des réflexions critiques sur la question autour du genre et pour les aider à acquérir les compétences nécessaires pour agir de façon plus autonome et plus équitable. Le manuel du Program H contient environ 70 activités de travail en groupe sur le genre, la sexualité, la santé reproductive, la prévention de la violence, la santé émotionnelle et d'autres sujets. Sur les cinq modules, une porte spécifiquement sur la paternité et le soin des enfants.

D'autres ressources, adaptées par les partenaires de MenCare pour des langues et des contextes différents, sont disponibles sur le site Internet de MenCare Global : www.men-care.org

Aborder la question du genre dans le cadre des séances du groupe d'hommes

Les discussions sur les rôles et les normes fondés sur le genre ou sur l'égalité hommes-femmes ne doivent pas être dédiées seulement aux séances « de même sexe » ni à un bloc de séances de votre formation de groupe, et ce pour plusieurs raisons :

- Les normes fondées sur le et les relations entre les sexes concernent et influencent tous les aspects de la vie quotidienne des hommes et des femmes, en particulier leurs rôles concernant le travail de soins, les soins attentifs prodigués aux jeunes enfants et la santé maternelle. Par conséquent, les réflexions sur les attentes, les rôles et les relations fondés sur le genre doivent être intégrées à chaque séance.
- Les hommes sont parfois méfiants à l'égard des efforts manifestes déployés pour promouvoir l'égalité entre les sexes, car ils pensent que lorsque les femmes obtiennent des droits (ou gagnent en autonomie), eux sont perdants.[52] Lorsque les séances sont clairement identifiées comme portant sur le « genre », les hommes peuvent être plus réticents à y participer, ou bien ils restent sur la défensive.
- À l'inverse, le fait d'introduire en douceur une discussion sur les rôles et les fonctions des hommes et des femmes dans la société dès la première séance permet de poser les bases pour que – à mesure que l'intervention avance – les hommes (et les femmes) soient de plus en plus ouverts et disposés à débattre plus directement de l'égalité entre les sexes et à questionner les normes fondées sur le genre.

La *manière* d'aborder la dimension du genre a aussi son importance. Dans certains contextes, il peut être capital de ne pas utiliser les mots « genre » ou « égalité hommes-femmes » (pour les raisons décrites ci-dessus) et de leur préférer des termes acceptés et compris au niveau local. Dans tous les contextes, tâchez dès le départ de promouvoir des réflexions sur la façon dont les inégalités entre les sexes, et en particulier les normes fondées sur le genre, affectent négativement les femmes et les hommes et les enfants et les familles tout entières – plutôt que de blâmer les hommes ou de ne s'intéresser qu'à leurs privilèges. Vous pouvez aussi commencer par des séances sur des sujets moins sensibles – comme les pratiques de soins apportés aux enfants – pour instaurer un climat de confiance au sein du groupe avant de passer à des sujets potentiellement plus complexes (les relations de couple et la violence conjugale, par exemple). Soyez toujours attentifs :

- A ce que tout le monde bénéficie de l'égalité entre les sexes (avec des relations plus harmonieuses, des enfants plus heureux, etc.) ;
- Aux changements que les hommes souhaitent voir se produire et à leurs aspirations ;
- Au plaisir et à la joie que les hommes peuvent tirer de leur implication en tant que dispensateurs de soins et partenaires engagés ;
- A encourager et à féliciter les hommes qui font passer leurs familles et leurs relations avant les attentes de la société ;
- A promouvoir les changements de comportement les plus simples à mettre en œuvre et les moins susceptibles d'être stigmatisés, du moins au début.

Trouver le bon nombre : en termes de taille du groupe, du nombre de séances et de facilitateurs/-trices

Nous vous recommandons de limiter les activités de formation à des groupes de 10 à 15 participant-e-s pour garantir la participation active de tous. N'oubliez pas que si vous prévoyez d'inclure des séances destinées aux couples, la taille du groupe doublera pendant ces séances. Idéalement, il faudrait qu'un ou deux facilitateurs/-trices travaillent avec un petit groupe de 10 à 15 hommes (et leurs partenaires lorsque c'est pertinent/approprié). Des groupes plus importants peuvent nécessiter deux facilitateurs/-trices ou plus, selon leurs compétences et leur expérience. Dans de nombreux contextes, les hommes préfèrent interagir avec un homme facilitateur qui pourra tout à la fois écouter et servir de modèle. Vous pouvez envisager de constituer un binôme de facilitateurs, un homme et une femme, donnant au groupe un exemple de relations entre les sexes respectueuses et équitables – si vous pensez que cela ne restreindra pas la participation active des hommes (ou des femmes) aux discussions.[53]

Los programas de educación y apoyo grupal pueden variar tanto en duración (desde una única discusión Les programmes de formation en groupe peuvent varier en termes de nombre de sessions offertes ainsi que de la durée de chaque session. La recommandation sur le « dose » optimale (nombre et durée des sessions) peut être, dans une certaine mesure, spécifique au contexte:[v]

- Promundo recommande de prévoir au moins 10 à 15 séances, d'une durée comprise entre une heure et demie, et deux heures selon le sujet. En règle générale, les séances ne doivent pas excéder deux heures (bien que, dans certains environnements, des séances de cette durée aient été efficaces) pour tenir compte du niveau d'attention des participant-e-s, de leur disponibilité, de leurs responsabilités professionnelles et familiales et de l'aspect parfois fortement émotionnel ou dense de certaines séances.
- Promundo préconise par ailleurs la mise en place de séances hebdomadaires – notamment au début de l'intervention – pour laisser aux participant-e-s le temps de réfléchir aux sujets abordés en groupe et de les mettre en pratique dans leur vie de tous les jours avant de retrouver le groupe et de reprendre le dialogue. Les hommes peuvent également mettre à profit cette période entre les séances hebdomadaires pour aborder ces sujets avec leurs partenaires (en cas de séances réservées aux hommes ou de séances séparées pour les hommes et les femmes), augmentant les chances d'obtenir des résultats positifs.
- Les séances peuvent s'espacer au fil du temps, passant progressivement d'une fréquence hebdomadaire à un rythme bimensuel, puis mensuel. Le fait de réduire progressivement les séances vers la fin du programme peut impulser un sentiment de continuité et de soutien entre les membres du groupe, permettant aux participants d'entretenir et de continuer à créer des changements positifs relatifs aux attentes, aux croyances et aux comportements.

Créer des groupes sûrs et propices à l'apprentissage

La création d'un « espace sûr » est indispensable à la réussite d'une formation en groupe transformatrice en matière de genre et à l'ouverture d'un dialogue ouvert et honnête au sein des groupes de même sexe ainsi qu'entre les deux sexes. En règle générale, un espace sûr est un endroit où chaque membre du groupe peut s'exprimer pleinement, sans craindre de se sentir mal à l'aise, importun ou menacé en raison de son sexe biologique, sa race/son appartenance ethnique, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa culture, son affiliation religieuse, son âge ou ses aptitudes physiques ou mentales.[54] Les facilitateurs/-trices jouent un rôle critique dans la création de ces espaces sûrs, et ce dès la première séance.

Les facilitateurs/-trices peuvent créer un espace sûr dès lors qu'ils/elles :

- Connaissent et accueillent par leur nom chacun des participant-e-s du groupe ;
- Disposent des compétences nécessaires pour faciliter un dialogue entre les participant-e-s qui leur permet d'identifier les problèmes et de trouver des solutions par eux-mêmes. Les facilitateurs/-trices n'enseignent pas et ne prêchent pas !
- Élaborent – avec le groupe – des règles de base et les appliquent respectueusement ;
- Valident les contributions des participant-e-s en les remerciant et en leur accordant une reconnaissance positive ;
- Remettent en question avec tact les opinions ou les stéréotypes inégalitaires fondés sur le genre, soulevés par le groupe ;
- Demandent des retours à la fin de chaque séance pour savoir comment ce type de séance pourrait répondre plus efficacement aux besoins des participant-e-s, et procèdent à des révisions raisonnables dans les limites des programmes existants.

Recruter des hommes et leurs partenaires afin qu'ils rejoignent le groupe d'hommes

Il est bien connu qu'il n'est pas facile de convaincre des hommes de participer à des groupes de parents : en effet, ils représentent souvent moins d'un tiers des participants, y compris dans les programmes bien établis. La manière dont vous allez recruter des hommes pour vos séances de formation en groupe

v Par exemple, une étude a conclu que la « dose » de formation de groupe la plus efficace pour obtenir un changement permanent d'attitude et de comportement comportait des séances de deux heures à deux heures et demi par semaine, sur une période de 10 à 16 semaines. D'autres études ont démontré des effets sur le changement d'attitude en seulement deux à six séances. Voir Barker, G., Ricardo, C. et Nascimento, M. (2007) Engaging Men and Boys in *Changing Gender-based Inequity in Health: Evidence from Programme Interventions. Genève : Organisation mondiale de la Santé.*

dépend principalement de la conception de votre intervention : est-elle mise en place par l'intermédiaire du secteur de la santé, de la communauté, de groupes d'hommes existants (tels que des clubs de sport ou religieux) ou bien s'appuie-t-elle sur une intervention existante, par exemple un programme sur le DPE et la parentalité ou un groupe Association de Villages d'Épargnes et de Crédits (AVEC) ? Cela dépend également de si vous souhaitez toucher seulement des hommes ou des hommes avec leurs partenaires.

En règle générale, il est important d'exploiter l'intérêt personnel des hommes pour le changement lorsque vous sollicitez leur participation, et d'être attentif au langage que vous utilisez (voir ci-dessus le point concernant l'utilisation de la terminologie du genre, par exemple). Les personnes qui recrutent les hommes défendent souvent l'idée que les séances de groupe favorisent « des familles et des enfants en bonne santé », « des ménages paisibles », « de meilleures relations de couple » ou « l'implication du père » – des termes qui soulignent les retombées positives et attendues des groupes et l'importance de l'engagement proactif des hommes. Ce message doit être ambitieux et porter sur les objectifs à long terme des hommes pour leur famille et leurs relations.

Lorsque vous recrutez des hommes pour les interventions qui promeuvent l'engagement des hommes, nous vous conseillons de procéder comme suit :

- Impliquez les facilitateurs et les membres de la communauté dans la conception des messages et des stratégies de recrutement pour s'assurer que ceux-ci trouvent un écho auprès des hommes et de leurs partenaires.
- Choisissez l'espace et la stratégie les mieux adaptés à votre contexte pour inviter des hommes : visites en personne, contacts par l'intermédiaire de leur partenaire, courriers envoyés par le centre de santé, appel téléphonique, échanges par SMS ou WhatsApp, distributions de brochures ou événements communautaires. Dans certains contextes, il est plus efficace d'approcher les hommes dans les lieux où ils se réunissent et/ou se détendent – par exemple, sur le terrain de football, au sein du groupe AVEC, à la réunion du syndicat des agriculteurs, au café, à la mosquée, etc. Il vous faudra peut-être passer par des semaines de discussion informelle avant de pouvoir soumettre l'idée d'une réunion dans un format de groupe plus formel. Pour en savoir plus, veuillez consulter la section suivante de ce chapitre qui explique les approches de sensibilisation permettant d'aborder les hommes de façon informelle.
- Dans la mesure du possible, essayez d'impliquer les autorités locales (comme les agents de santé, les travailleurs sociaux et le personnel communautaire de développement), ainsi que les dirigeant-e-s religieux/traditionnels/communautaires, dans l'identification et le recrutement des hommes. Demandez aux hommes de parler de cette initiative à d'autres hommes – utilisez la technique du bouche-à-oreille –, notamment dans les contextes où les hommes préfèrent entendre parler de ces projets par d'autres hommes qui, comme eux, sont pères.
- Vous pourrez peut-être intéresser les hommes en les engageant dans une activité concrète en réponse à un problème prioritaire dans leur communauté – par exemple, fabriquer des jouets pour une nouvelle garderie communautaire ou mettre en place un système de transport d'urgence à l'échelle de la communauté pour les femmes souffrant de complications obstétriques. Ce type d'activité peut apporter un sentiment d'accomplissement aux hommes en tant que groupe et susciter leur intérêt pour une participation continue.
- Expliquez clairement aux hommes pourquoi ils ont été invités, pour couper court aux spéculations et aux malentendus. Ce point est particulièrement important pour éviter que les hommes pensent qu'ils ont été choisis en raison de leur « mauvais » comportement (ce qui les dissuaderait de venir).
- Ne vous contentez pas d'inviter « les parents » à participer à cette initiative, car cela pourrait être interprété comme une invitation s'adressant principalement aux femmes. Envoyez plutôt des invitations directement aux hommes (et aux femmes), ou aux « pères et mères ».

Motiver les hommes pour qu'ils continuent de venir

Dans différents contextes, les hommes apprécient souvent cette occasion unique de pouvoir se réunir avec d'autres hommes, dans des espaces socialement reconnus, pour discuter des problèmes qu'ils rencontrent, eux et leurs familles. Lorsqu'un espace sûr est mis en place, les hommes sont généralement motivés pour retrouver le groupe semaine après semaine, et continuent même de se réunir une fois le projet terminé. Différentes mesures incitatives peuvent également être utilisées pour motiver les hommes à se présenter et à continuer de participer au groupe. Toutefois, ces incitations matérielles ou financières – en-cas, aides au transport, t-shirts, crédits de recharge/téléphone, certificats ou autres documents – sont parfois trop onéreuses ou peuvent saper les efforts visant à maintenir l'engagement. Il convient également de noter que le fait de proposer des mesures incitatives aux hommes alors que les programmes

existants n'en prévoient pas pour les femmes peut venir renforcer les inégalités entre les sexes ou donner l'impression que le temps et l'implication des hommes sont plus importants dans la vie de leurs enfants.

Il existe d'autres moyens d'inciter, de récompenser et de valoriser la participation des hommes. Par exemple, vous pouvez mettre en œuvre des stratégies qui renforcent le capital social ou la réputation au sein de la communauté, ou qui montrent aux femmes et aux hommes comment les membres et les dirigeants de la communauté saluent la modification de leurs attitudes et comportements. Dans certains contextes, Promundo a constaté que l'implication et le soutien manifeste des dirigeants communautaires envers l'intervention contribuaient à l'établissement d'une « marque » reconnue, dont les participants étaient fiers et à laquelle ils étaient étroitement associés. Cela incitait les hommes à respecter les idéaux de cette « marque » et mobilisait d'autres hommes qui souhaitaient rejoindre le groupe également.

Pour encourager et motiver les hommes à rester au sein du groupe, nous vous conseillons de :

- Mettre en œuvre les activités dans des lieux proches de là où ils vivent ou dans les endroits où ils se réunissent déjà, et choisir un moment qui convienne aux hommes de la communauté. Cela facilitera leur présence et leur permettra de venir régulièrement. Choisir des espaces où les hommes se sentent libres de parler – éviter les bars, les réfectoires ou la maison d'un dirigeant communautaire.
- Demander aux facilitateurs d'appeler les participants pour leur rappeler la date de la séance suivante et les encourager à y assister (en donnant aux facilitateurs, les ressources nécessaires, telles que des cartes de recharge de crédit/téléphoniques).

- Organiser des « Journées de la famille » ou des séances familiales pour permettre aux hommes et aux femmes de prendre le temps de discuter, d'établir les budgets du ménage et de définir une ambition partagée pour leur famille.
- Impliquer les dirigeants locaux pour rehausser la visibilité de l'intervention, en célébrant les accomplissements des participants au groupe par exemple. Réfléchissez au type et aux moyens de reconnaissance que les hommes et les femmes de la communauté apprécieraient. Parmi les exemples relevés figurent : la remise de certificats d'achèvement et l'organisation d'une cérémonie publique de remise des diplômes ; l'utilisation de photos d'hommes et de couples participants en tant que « champions » sur les supports de Communication pour le changement social et de comportement (affiches, spots publicitaires pour la télévision, etc.) ; l'organisation d'une compétition amicale entre les hommes impliqués et la remise d'un prix à l'homme qui cuisine le mieux, qui fait le mieux la lessive (ou autres activités traditionnellement dévolues aux femmes).
- Lier les participants à des possibilités économiques ou à des activités génératrices de revenus, ou donner des informations qui peuvent aider les participants (hommes et femmes) à répondre à leurs préoccupations financières. Par exemple, le fait d'intégrer les activités d'épargne et de crédit dans les travaux du groupe peut motiver les membres du groupe à maintenir leur participation à court terme et à long terme.
- Impliquer activement les membres du groupe dans la conception et la mise en œuvre de campagnes ou la création de groupes d'action communautaire. Mettre en avant les participants (et les facilitateurs) qui entretiennent des relations positives avec leurs partenaires et leurs enfants dans les campagnes d'affichage, les vidéos et les programmes radiophoniques pour sensibiliser aux avantages de l'implication des hommes dans le DPE.
- Impliquer les participants dans des services communautaires ou des activités bénévoles qui contribuent au développement de la communauté : cela peut créer un lien social entre les participants et consolider les relations avec la communauté.
- Permettre aux hommes et aux femmes qui le souhaitent de partager leurs histoires de transformation pendant les réunions communautaires ou municipales ou d'autres événements (qui peuvent également offrir une occasion de recruter des participants pour de futurs groupes).

Il sera également utile que l'équipe du projet ou ou le personnel chargé de superviser et de soutenir les facilitateurs/-trices du groupe d'hommes (ou de couples) accompagnent et observent périodiquement les sessions en groupe. Cela leur permettra d'obtenir un retour d'information sur le groupe de la part des hommes participants et sur la manière dont les sessions en groupe pourraient être renforcées. Ce sera l'occasion d'évaluer la capacité des facilitateurs/-trices à animer ces sessions et leur confiance dans ce rôle, d'identifier les lacunes et les défis éventuels et de discuter de la manière dont ils peuvent être abordés ensemble.

Promouvoir la durabilité des groupes d'hommes

Au moment de la conception de votre intervention de formation de groupe, essayez de penser à la manière dont elle pourrait être durablement étendue ou intégrée à long terme (« institutionnalisée ») dans des services publics – les services de santé ou d'éducation, par exemple[55] –, tout en assurant la qualité et la fidélité à la conception du projet.

L'intervention de formation en groupe doit être conçue dès le départ de manière à encourager les participants à établir des liens les uns avec les autres et à se soutenir mutuellement, à sensibiliser d'autres hommes et couples et à s'impliquer activement pour changer les croyances, les attentes et les normes relatives à l'engagement des hommes dans le DPE et promouvoir l'égalité entre les sexes.

Bien que la question du financement puisse empêcher l'engagement à long terme des participants au groupe, il est préférable d'éviter de mettre fin à l'intervention de façon abrupte. La perte de la structure du groupe et du soutien qu'il apporte peut saper les efforts des hommes – et de leurs partenaires – visant à maintenir et/ou à créer des changements d'attitude ou de comportement. Le fait de réduire progressivement le soutien et les interactions du programme avec les participants, et de recourir parallèlement à des stratégies visant à promouvoir l'implication communautaire et familiale, peut permettre de gérer cette transition.

D'après l'expérience de Promundo, les participants souhaitent pouvoir partager leurs expériences avec d'autres, qui comprennent, reconnaissent et valident leur transformation personnelle. La création de réseaux d'individus – participants du groupe, membres des familles, voisins, dirigeants communautaires – susceptibles d'apporter ce soutien et cette validation après la fin de l'intervention peut inciter les hommes à continuer d'être des dispensateurs de soins et des partenaires engagés, surtout s'ils se trouvent face à des membres de la communauté qui les tournent en ridicule ou les excluent en raison de ces changements.

Les mesures suivantes peuvent vous permettre de promouvoir la durabilité des interventions du groupe et leurs effets :

- Espacer progressivement les séances du groupe, passant de réunions hebdomadaires à un rythme bimensuel, puis mensuel. Encourager les membres du groupe à se réunir de manière informelle entre deux réunions mensuelles. Les réunions peuvent se tenir dans un lieu communautaire (aidez-les à identifier un espace libre pour se réunir) ou les membres peuvent les accueillir chez eux à tour de rôle.
- Vers la fin des sessions, demandez aux hommes (et à leurs partenaires) d'élaborer un plan d'action familial ou de définir des objectifs clés qu'ils aimeraient atteindre pour leurs enfants et leur relation de couple. Demandez aux membres du groupe d'identifier des moyens de se soutenir mutuellement dans l'atteinte de ces objectifs.
- Organiser une cérémonie de remise des diplômes et inviter les familles et les amis des hommes ou des couples, ainsi que les dirigeants communautaires, pour célébrer les accomplissements des membres du groupe. Dans certains contextes, les participants ont inventé des chansons ou des jeux de rôle, ou ont pris l'engagement d'être des pères et des partenaires engagés et attentifs. D'autres ont organisé des retraites familiales d'une journée ou d'un week-end pour célébrer et encourager les transformations en cours.
- Encourager les participants à créer un réseau solidaire entre les membres du groupe avant la fin de l'intervention, afin qu'ils continuent à se voir et à se soutenir mutuellement en tant que pères et partenaires. Il peut s'agir de réunions tournantes ou de visites dans les familles pour célébrer la naissance d'un enfant. Les participants peuvent également créer des groupes WhatsApp ou s'appuyer sur la technologie pour rester en lien (le cas échéant).
- Identifier les participants qui présentent les compétences et la motivation nécessaires pour devenir facilitateurs et les former à l'animation de nouveaux groupes dans leur communauté.
- Impliquer les dirigeants communautaires et les autorités locales dans le suivi et l'accompagnement de l'intervention, et mettre les participants en lien avec les structures ou les initiatives publiques existantes dans le domaine de la santé. Dans certains contextes, les autorités locales ont invité les participants à devenir des agents de santé communautaires ou à soutenir les efforts de sensibilisation menés par la communauté en matière de SMNI, de planification familiale ou de prévention de la violence.
- Encourager les hommes à créer leurs propres clubs ou groupes d'action communautaire pour mobiliser d'autres hommes de la communauté, ou les inciter à rejoindre les comités de santé communautaires existants et autres instances pertinentes, où ils pourront continuer d'impulser le changement dans leur communauté.

CONSIDÉRATIONS PROPRES AUX VISITES À DOMICILE POUR TOUCHER LES HOMMES

Pourquoi des visites à domicile ?

Atteindre des hommes par le biais de visites à domicile dans le but d'accroître leur engagement dans le DPE est une mesure intéressante, et ce pour plusieurs raisons :

- Les visites permettent d'observer et d'en apprendre davantage sur un homme dans son environnement familial ; éventuellement d'obtenir une vision plus réaliste des dynamiques de la vie de famille et des interactions au sein du couple ; et d'aborder les problèmes et les besoins dans le cadre de discussions plus privées. Elles fournissent à l'intervenant l'occasion d'observer les interactions entre le père et son enfant, et de travailler avec les deux parents et le ou les jeunes enfants.
- Elles permettent d'associer les membres plus âgés de la famille, hommes et femmes, en vue de réduire leur résistance et de les amener à soutenir l'engagement des hommes dans la prise en charge des soins, le développement de leurs jeunes enfants et dans la santé maternelle.

Pour autant, les visites à domicile demandent plus de travail et peuvent réduire la couverture potentielle du programme, car elles prennent beaucoup de temps. En outre, elles offrent aux hommes moins d'occasions d'apprendre les uns des autres et de développer des réseaux solidaires entre pairs. Tenant compte de ce qui précède, les visites à domicile sont plus utiles :

- En complément des groupes d'hommes ;
- Pour assurer un suivi auprès des hommes qui ont quitté les séances de groupe ou qui ont besoin d'un soutien individuel plus spécifique ;
- Pour contacter les hommes difficiles à approcher, y compris ceux qui se méfient des groupes d'hommes mis en place par les autorités locales, le système de santé, etc.

Planifier le moment et la fréquence des visites à domicile

- Si possible, prenez contact avec le père avant la naissance de l'enfant ou dans le cadre des visites postnatales qui ont lieu immédiatement après la naissance et au retour à la maison, en présence de la mère et de l'enfant.
- Assurez-vous de planifier vos visites à domicile dans le cadre du programme d'éducation parentale à des moments où le père/ est également présent (dans la mesure du possible).
- Une étude recommande d'effectuer au moins deux visites par mois, d'une durée minimale de 30 minutes.[56]

Prévoir le contenu et le type d'approche de la visite

Comme pour toutes les visites à domicile incluses dans les programmes d'aide à la parentalité, vous devez réfléchir au contenu et à l'approche que vous allez utiliser.

- Souvenez-vous que les hommes préfèrent les activités pratiques. Les intervenant-e-s à domicile doivent utiliser leurs visites non seulement pour discuter, mais également pour permettre à l'homme d'essayer de nouvelles pratiques. Par exemple, ils/elles peuvent montrer aux pères/ comment masser leur bébé. Ou bien ils/elles peuvent filmer les hommes pendant qu'ils interagissent et jouent avec leur bébé en utilisant des jouets ou des objets ménagers sans danger, puis visionner la vidéo avec eux en saisissant cette occasion pour les féliciter de leurs interactions/actions positives et en les « guidant » dans l'apport de soins bienveillants.[57] Ces deux approches ont prouvé leur efficacité pour enseigner aux pères/ les compétences essentielles au développement de leurs enfants.[58] Elles permettent par ailleurs de consolider le lien affectif entre les hommes et leurs enfants.
- L'attitude des intervenant-e-s doit toujours être stimulante et encourageante. Avant de donner des conseils, ils/elles doivent systématiquement commencer par parler de ce que les hommes font bien. Ensuite seulement, ils peuvent passer aux recommandations.

Veiller à ce que les intervenant-e-s à domicile soient suffisamment formé-e-s pour les visites

- Les intervenant-e-s à domicile sont généralement soit des bénévoles/para-professionnel-le-s communautaires formé-e-s, soit des prestataires de services publics. Quel que soit leur profil, vous devez veiller à ce qu'ils/elles disposent des attitudes et des compétences décrites ci-dessus pour se positionner en tant que conseiller/-ère et soutien, et non en tant qu'enseignant-e ; pour promouvoir le co-apprentissage ; et pour gagner la confiance de l'homme. Vous devez également vous assurer que les intervenant-e-s à domicile se sentent prêts à encourager le dialogue entre les parents/ sur le partage des responsabilités relatives aux soins de l'enfant, y compris les activités comme la cuisine, le ménage, etc.

© Plan International Jordan

Dans de nombreux contextes, les agents de santé communautaires sont les personnes qui abordent le plus souvent les familles directement par le biais des visites à domicile. Voir Chapitre 4 pour plus d'informations et de ressources susceptibles de vous aider à collaborer avec les agents de santé communautaires pour engager les hommes dans les soins attentifs, le développement de leurs jeunes enfants ainsi que dans la santé et le bien-être maternels.

CONSIDÉRATIONS PROPRES AUX APPROCHES DE « SENSIBILISATION »

Pourquoi sensibiliser ?

Dans les situations où il est difficile de mobiliser les hommes sur des groupes ou de les approcher par le biais des visites à domicile, l'un des rares moyens de les atteindre peut consister à envoyer des facilitateurs/-trices formé-e-s dans les espaces où les hommes se réunissent pour entamer une discussion informelle avec tous ceux qui sont là. Cette approche peut également être utilisée comme activité initiale pendant quelques semaines avant d'inviter les hommes à constituer un groupe plus formel.

Identifier les lieux où il est possible de rencontrer les hommes pour entamer des discussions informelles

- Vous devrez commencer par identifier les endroits où vous pouvez approcher les hommes dans le cadre de discussions plus informelles. Vous pouvez demander aux hommes de la communauté de vous indiquer les lieux où les hommes se réunissent pour échanger et discuter – cafés/salons de thé,[59] échopes de café, clubs de sport, coiffeurs/barbiers, centres de transport, église ou mosquée.
- Vous aurez généralement besoin de demander aux gérants/propriétaires de ces endroits, ou aux dirigeants religieux, s'ils acceptent que leur espace soit utilisé pour des activités de sensibilisation à l'engagement des hommes. Il peut arriver que ces personnes souhaitent se former et soutenir cette initiative en devenant elles-mêmes facilitateurs des discussions.
- Il peut être utile de se renseigner pour savoir si la religion locale impose aux couples une forme de conseil prénuptial. Si c'est le cas, vous pouvez décider de contacter les dirigeants religieux pour voir s'ils seraient prêts à inclure des conseils sur l'engagement des hommes, la communication et la relation de couples et la coparentalité dans ce processus. Pour obtenir des conseils supplémentaires à ce sujet, vous pouvez consulter le Chapitre 5 sur comment travailler avec les communautés et les dirigeants

Définir les sujets de discussions et préparer les facilitateurs

Comme expliqué ci-dessus, vous devez impérativement garantir une formation et un soutien adéquats aux facilitateurs/-trices des actions de sensibilisation. Vos facilitateurs/-trices doivent être parfaitement préparé-e-s à entamer et diriger une brève discussion (qui dure généralement de 10 à 20 minutes tout au plus) avec plusieurs hommes. Vous pouvez notamment :

- Identifier les thèmes de discussion prioritaires et construire un programme pédagogique adapté, centré sur les questions que le facilitateur/-trice pourrait utiliser pour démarrer la conversation et sur les informations qu'il/elle pourrait fournir si nécessaire (gardant à l'esprit que cette approche ne permet pas de s'appuyer sur des exercices ou des activités de travail en groupe).
- Proposer un programme de formation « apprentissage et action » : les facilitateurs/-trices se réunissent une fois par semaine ou tous les quinze jours pour discuter et explorer un nouveau sujet/thème, puis s'exercer – en jeu de rôle – à faciliter une discussion en la matière. Ensuite seulement, ils se rendent dans différents espaces pour porter cette conversation à d'autres.
- Former les facilitateurs/-trices à utiliser dès que possible une « amorce » – c'est-à-dire un événement survenu au sein de la communauté ou de la localité (le décès d'une femme pendant l'accouchement, par exemple) – pour entamer la conversation.

CONSIDÉRATIONS PROPRES AUX APPROCHES DE MENTORAT

Pourquoi le mentorat ?

L'approche du mentorat masculin implique l'identification, la formation et l'accompagnement d'hommes plus âgés et respectés afin qu'ils jouent un rôle de mentor et guident les hommes plus jeunes, qui sont des pères et des partenaires. Cette approche a prouvé son efficacité dans différents contextes, comme dans

le cadre de l'initiative REAL Fathers (Pères responsables, engagés et aimants – en anglais « *Responsible Engaged and Loving Fathers* ») en Ouganda. Cette initiative, dirigée par l'Insititut de Santé Reproductive (« *Institute of Reproductive Health* » en anglais) de l'université de Georgetown, s'adresse à des pères âgés de 16 à 25 ans ayant des enfants de moins de trois ans, dans le but de prévenir la violence conjugale et les châtiments corporels des enfants. Dans ce programme de mentorat, des mentors choisis ont été accompagnés au fil de 12 prises de contact avec de jeunes pères (quatre séances individuelles, deux séances de couples et six séances en groupe avec trois mentors et leurs mentorés/protégés). Chaque séance impliquait l'utilisation d'un programme pédagogique adapté qui mettait l'accent sur la pratique des nouvelles compétences à la maison.[60]

Les approches de mentorat peuvent être efficaces si vous ciblez des hommes jeunes. Elles contiennent potentiellement moins de difficultés au niveau du recrutement et du maintien des hommes dans un groupe et de l'organisation du calendrier pour les séances en groupe. De plus, une fois que les mentors ont été formés et accompagnés, ils peuvent éventuellement soutenir plusieurs jeunes hommes au fil du temps. Toutefois, le modèle de mentorat peut exiger beaucoup de ressources, puisqu'il nécessite des supports individualisés pour une partie au moins du programme.

Choisir les hommes, choisir les mentors

- Pour ce type d'approche ciblée, il est préférable de laisser les dirigeants communautaires choisir les jeunes hommes/pères qui participeront au programme.
- De la même façon, il n'est pas recommandé que Plan International choisisse les mentors. Il vaut mieux offrir aux jeunes hommes/pères (et à leurs partenaires) la possibilité de réfléchir aux qualités d'une personne qu'ils respectent et vers laquelle ils peuvent se tourner pour lui demander conseil et de choisir eux-mêmes leur mentor parmi les hommes de la communauté.

Veiller à ce que les mentors soient suffisamment formés et soutenus

Comme expliqué ci-dessus, il est indispensable de fournir une formation et un soutien adéquats aux mentors. Dans le cadre de l'initiative REAL Fathers, les mentors ont bénéficié de deux sessions de formation d'une semaine.

Adapter le programme et les supports pédagogiques

- Tout comme pour les groupes d'hommes, vous devrez vous assurer que le « programme pédagogique » /guide de discussion à destination des mentors est pertinent et adapté à la communauté – et qu'il contient des questions pour alimenter la discussion, plutôt que des informations que le mentor pourrait diffuser. Vous devrez également veiller à ce qu'il soit adapté aux niveaux d'alphabétisation des communautés cibles.
- Préparez des supports de sensibilisation – des grandes affiches, par exemple – qui reprennent les thèmes et les messages abordés en discussion et diffusez-les au sein de la communauté. Ces supports pourront servir de catalyseurs pour les conversations avec d'autres hommes et de ressources pour les séances regroupant plusieurs mentors et mentorés/protégés.

CHAPITRE 3 : PERMETTRE L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉSCOLAIRES ET LES ESPACES COMMUNAUTAIRES D'ÉDUCATION POUR LA PETITE ENFANCE

Ce chapitre aborde la promotion d'une plus grande implication des hommes dans l'éducation et l'apprentissage des jeunes enfants sous deux perspectives :

1. Adapter les programmes d'éducation pour la petite enfance afin de mieux soutenir l'implication des pères et des hommes responsables d'enfants dans l'apprentissage et l'éducation de leurs jeunes enfants.
2. Prendre des mesures pour promouvoir le recrutement des hommes dans les métiers du secteur social et de l'aide à la personne, notamment la proportion de dispensateurs de soins/éducateurs de jeunes enfants hommes dans les programmes d'éducation pour la petite enfance, qu'ils soient formels ou communautaires

Il couvre notamment, les points suivants :

- Les arguments en faveur de la promotion et de la facilitation de la participation des hommes dans les établissements préscolaires et les espaces communautaires d'éducation pour la petite enfance
- Les recommandations et mesures pour soutenir les programmes d'éducation de la petite enfance afin de mieux impliquer les pères
- Les recommandations et mesures visant à augmenter la proportion d'hommes qui sont des éducateurs jeunes enfants et des assistants maternelles

Quand il s'agit de promouvoir une plus grande implication des hommes dans l'éducation et l'apprentissage de leurs jeunes enfants, il est essentiel de reconnaître que les établissements d'éducation pour la petite enfance (et les personnes qui y travaillent) sont le reflet des sociétés dans lesquelles ils sont ancrés. Par conséquent, les programmes d'éducation pour la petite enfance peuvent renforcer ou perpétuer des normes et des rôles entre les sexes inéquitables, y compris la notion selon laquelle les soins apportés aux jeunes enfants relèvent du « travail des femmes » et sont mieux réalisés par les mères et les femmes responsables d'enfants. Ainsi, ces programmes risquent parfois de décourager les hommes de s'impliquer dans l'apprentissage et l'éducation de leurs enfants, en tant que pères et fournisseurs de soins et en tant que professionnels du secteur.

ARGUMENTAIRE EN FAVEUR DE LA PROMOTION ET DE LA FACILITATION DE LA PARTICIPATION DES HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉSCOLAIRES ET LES ESPACES COMMUNAUTAIRES D'ÉDUCATION POUR LA PETITE ENFANCE

Pourquoi adapter les programmes d'éducation pour la petite enfance de façon à ce qu'ils puissent accueillir et soutenir les pères ?

L'introduction de ce manuel décrit les avantages que présente l'implication des pères dans la prise en charge des soins attentifs et du développement des jeunes enfants, notamment en offrant des opportunités de jeu, d'apprentissage, d'exploration et d'itération avec le monde autour d'eux.

Toutefois, les pères et les hommes responsables d'enfants[i] sont souvent moins investis dans l'apprentissage et l'éducation de leurs enfants que les mères. Certains ne sont pas du tout impliqués, et ne s'engagent pas avec le cercle d''apprentissage précoce/préscolaire. Il y a plusieurs raisons à cela :

- Les programmes d'éducation pour la petite enfance ciblent parfois exclusivement – de manière intentionnelle ou non - les mères dans leurs interactions et leurs communications avec les parents.
- Les éducateurs de la petite enfance se montrent parfois ambivalents à l'égard de l'engagement des hommes dans l'éducation des enfants, pour toutes les raisons décrites dans le chapitre introductif. De plus, ils abordent généralement très peu la question de l'implication parentale pendant leurs études ou leur formation – encore moins celle de l'engagement des hommes.[61]
- Les éducateurs/-trices de la petite enfance – dont la majorité sont des femmes, quel que soit le contexte – peuvent se sentir plus à l'aise pour échanger et communiquer avec les mères.
- Certains pères pensent que ce sont les mères qui doivent assurer l'apprentissage et l'éducation des enfants, qu'elles en sont plus capables. Ils se sentent parfois moins compétents ou redoutent d'afficher leurs propres incapacités.
- Certaines mères agissent comme des « gardiennes », empêchant ou décourageant les hommes de s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants.

Travailler à rendre les centres communautaires d'éducation et de protection de la petite enfance (EPPE) et/ou les établissements préscolaires formels, plus accueillants et bienveillants à l'égard des pères peut donc être une stratégie efficace pour promouvoir l'engagement global des hommes dans la prise en charge des soins et du développement de leurs enfants, parallèlement aux stratégies décrites dans les autres chapitres. Ce travail devrait être mis en œuvre de manière à reconnaître la diversité des personnes qui s'occupent des enfants et des structures familiales. Il devrait favoriser une meilleure inclusion de tous les types de parents et de personnes responsables d'enfants, et éviter de renforcer les normes qui privilégient les constructions familiales hétérosexuelles.

Pourquoi accroître la proportion d'hommes dispensateurs de soins/éducateurs dans les garderies, les centres EPPE et les établissements préscolaires ?

Plusieurs éléments donnent à penser que l'intégration des hommes en tant que dispensateurs de soins/éducateurs dans les centres Éducation & Protection de la Petite Enfance (EPPE) ou les établissements préscolaires publics – qu'ils soient non formels (communautaires) ou formels, peut être bénéfique. La présence de dispensateurs de soins/éducateurs professionnels masculins peut avoir plusieurs effets positifs :[62]

- Elle présente des modèles masculins positifs aux enfants, ce qui peut s'avérer particulièrement important pour les enfants qui n'ont pas ce genre de modèles – équitables et non violents – autour d'eux, en dehors de l'environnement d'éducation pour la petite enfance.
- Elle donne aux enfants l'occasion de voir des hommes s'investir – au même titre que les femmes – dans la prise en en charge des soins attentifs. De ce fait, les enfants seront peut-être moins susceptibles d'assimiler les normes et les stéréotypes traditionnels qui considèrent l'éducation des enfants et le travail de soins comme étant des « tâches féminines ».[ii]
- La présence d'hommes apporte d'autres compétences, perspectives et qualités à la profession, ce qui permet d'élargir les programmes pédagogiques et d'améliorer la qualité des services.

---

i Dans la suite de ce chapitre, au lieu de dire « mère/femme responsable d'enfants » et « père/homme responsable d'enfants », nous utiliserons uniquement les termes « mère » et « père », en reconnaissant que, selon notre définition, ces termes englobent respectivement les femmes et les hommes principaux aidants dans toute leur diversité.

ii Pour que cela soit vrai, les hommes fournisseurs de soins/éducateurs doivent démontrer ou modéliser un comportement équitable entre eux, dans la façon dont ils interagissent les uns avec les autres et dans les types de responsabilités et de tâches qu'ils assument dans le cadre de leurs rôles.

- Le fait d'avoir plus d'hommes employés dans ces programmes et services peut contribuer à accroître la visibilité et la valeur accordée à la dispensation des soins et à l'éducation préscolaire – et éventuellement à rehausser la rémunération de ces professions.

Malgré ces avantages perçus, les hommes représentent moins de 10 % du personnel enseignant du préscolaire dans la plupart des pays, et dans de très rares cas, ils représentent plus d'un quart du personnel enseignant du préscolaire.[iii] [63] Il existe plusieurs raisons à cela :

- L'éducation pour la petite enfance est traditionnellement assimilée au fait de prendre soin et de s'occuper des jeunes enfants et, par conséquent, continue d'être largement considérée comme un « travail de femmes ».
- L'éducation pré-primaire se voit souvent accorder un statut inférieur à celui des niveaux de scolarité plus élevés (primaire ou au-delà). En règle générale, les enseignant-e-s du préscolaires ont un statut inférieur à celui des enseignant-e-s de l'école primaire et des niveaux supérieurs. Ils/elles sont moins qualifié-e-s et moins bien rémunéré-e-s et ils/elles bénéficient peu des dispositifs d'incitation ou de formation. Tout cela contribue à rendre l'enseignement préscolaire moins attractif pour les hommes. De fait, les hommes qui travaillent dans le secteur de l'éducation enseignent souvent à plus haut niveau ou occupent des postes administratifs.
- Dans de nombreux pays, les directeurs/-trices et les parents affichent des attitudes négatives à l'égard des hommes dispensateurs de soins ou enseignants auprès de jeunes enfants, questionnant parfois leurs capacités à exercer ce métier aussi bien que des femmes. Ils/elles s'interrogent aussi sur ce qui pousse certains hommes à travailler dans un secteur qui implique de prodiguer des soins intimes à de jeunes enfants (avec, en arrière-pensée, la conviction que les enseignants masculins sont davantage susceptibles d'abuser de jeunes enfants).
- Par conséquent, les hommes qui commencent à travailler comme éducateurs de jeunes enfants quittent souvent leurs fonctions parce qu'ils se sentent isolés et stigmatisés.

RECOMMANDATIONS ET MESURES À PRENDRE POUR AIDER LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION POUR LA PETITE ENFANCE À PRIVILÉGIER DAVANTAGE L'ENGAGEMENT DES PÈRES[64] [65]

Avant de commencer, identifiez les différentes parties prenantes influentes dans les établissements préscolaires et étudiez-les pour comprendre leurs attitudes et leurs pratiques vis-à-vis de l'engagement des hommes – et reconnaître les résistances lorsqu'elles ont lieu.

Les mères, le corps enseignant, l'administration scolaire et les dirigeants communautaires font parfois preuve d'une certaine résistance à l'égard de l'engagement des hommes dans l'éducation des jeunes enfants. Cela vient peut-être du fait que l'engagement des hommes dans l'éducation des jeunes enfants est considéré comme incompatible avec les normes et les rôles traditionnels fondés sur le genre, lesquels abordent plutôt la contribution des hommes à l'éducation des enfants sous un angle financier. Par ailleurs, les soins et l'éducation des jeunes enfants sont des domaines où les femmes se sentent particulièrement capables et légitimes, notamment dans leurs rapports avec leurs partenaires. Dans certains contextes, les gens se demandent également pourquoi des ressources devraient être affectées pour faciliter l'engagement des hommes dans l'éducation des jeunes enfants, alors que les ressources globales pour ces services sont insuffisantes. Cette résistance se trouve parfois aggravée lorsque les hommes – et leur violence – sont considérés comme la première cause des difficultés rencontrées par les enfants.

Le soutien de ces parties prenantes est indispensable à la réussite des initiatives ayant pour objectif de promouvoir l'engagement des hommes, de manière positive. Il vous faudra par conséquent développer un argumentaire solide pour mener ce type d'initiatives, et l'expliquer clairement à ces différents groupes pour obtenir leur soutien. Mieux comprendre leurs attitudes et leurs perceptions de l'implication des hommes devrait vous permettre d'identifier des points d'entrée et de construire un argumentaire adapté et convaincant.

iii Il s'agit du Bénin, du Liberia et de la Gambie. Source : UNESCO, Institut de statistiques.

Encouragez la mise en place d'actions de sensibilisation et de formations pour le personnel des programmes d'éducation pour la petite enfance (avant leur prise de poste ou dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions). Assurez-vous que cette mesure s'étende aux autorités pédagogiques, aux directeurs d'écoles, aux enseignants et aux personnels administratifs/ d'appui et qu'elle s'attache à :

- Mettre en évidence les avantages d'une implication équitable et non violente des hommes dans l'apprentissage et l'éducation des jeunes enfants (et ce tout au long du cycle de vie) ;
- Partager des éléments de preuves et de recherches démontrant que les hommes sont naturellement tout aussi capables que les femmes de prendre soin des enfants;[66]
- Renforcer la capacité et la volonté des praticiens de travailler avec des hommes et de reconnaître leur rôle dans la vie des enfants, en tant que personnes, partenaires et parents ;
- Offrir la possibilité au personnel éducatif de réfléchir et de questionner leurs propres attitudes fondées sur le genre – en tant que praticiens – vis-à-vis des capacités des hommes à être de « bons » dispensateurs de soins.
- Préparer les praticiens à considérer les enfants de façon holistique, comprendre les constellations de relations qui les entourent et tenir compte des différences qui existent dans la manière dont les hommes et les femmes peuvent aborder la parentalité et l'interaction avec de jeunes enfants.

Inscrivez la promotion de l'engagement des hommes dans le cadre d'un processus plus large visant à renforcer les liens entre la sphère préscolaire et les familles, ainsi qu'à soutenir une implication plus forte des parents et des personnes responsables d'enfants dans l'éducation de leurs enfants.

- Évaluez les activités qui associent les programmes d'éducation pour la petite enfance/les établissements préscolaires et les parents/personnes responsables d'enfants, et déterminez comment ces activités pourraient être adaptées pour atteindre les hommes et les associer davantage à l'apprentissage et à l'éducation des jeunes enfants.
- Impliquez les pères dans la conception ou l'adaptation des activités de façon à accroître l'engagement des parents/« personnes responsables d'enfants » dans l'apprentissage des jeunes enfants, à rendre ces activités plus attractives pour les hommes et adaptées à leurs besoins ; et tenez compte du fait que les pères peuvent très bien ne pas vivre avec leurs enfants ou ne plus être en couple avec la mère de leurs enfants.
- Impliquez les mères pour obtenir leur appui concernant le renforcement de l'engagement des hommes dans les services d'éducation pour la petite enfance.
- Démarrez doucement et essayez d'amener au moins quelques hommes à participer à chaque activité, tout en gardant à l'esprit qu'ils se sentiront peut-être mal à l'aise s'ils sont en minorité (au même titre que les femmes le sont lorsqu'elles se retrouvent [souvent] en minorité dans d'autres contextes).

Assurez-vous que votre initiative destinée à encourager l'engagement des hommes ne sape pas les efforts déployés pour renforcer la participation des mères aux prises de décision concernant la vie de leurs enfants, et qu'elle ne privilégie pas le temps ou l'implication des hommes au détriment des femmes.

Soutenez les directeurs/-trices, les éducateurs/-trices et le personnel support pour qu'ils/elles invitent et incluent systématiquement les pères dans les activités parentales.

- Recommandez-leur de bien s'assurer, au moment de l'inscription de l'enfant, que toutes les informations concernant la mère sont consignées, ainsi que le nom et les coordonnées du père ou du ou des homme(s) importants dans la vie de l'enfant (qu'il s'agisse du père biologique ou non) et qu'il habite (ou qu'ils habitent) ou non avec la famille.
- Recommandez-leur d'inviter les pères à participer aux activités pédagogiques – par ex. des jeux organisés ou des séances de fabrication de jouets – ou à devenir parents bénévoles dans la classe, et de s'adresser directement à eux pour leur dire qu'ils comptent sur leur présence – aux côtés des mères – pendant les réunions parents-professeurs, etc.
- Assurez-vous que toutes les réunions et les activités sont ouvertes aux pères, et qu'elles sont organisées à des moments où ils peuvent y assister. Lorsque vous décidez des horaires des activités et des réunions, il est important de ne pas privilégier le temps des hommes par rapport à celui des femmes, ni de présumer que seuls les pères/ travaillent et ne sont pas disponibles pendant les heures de bureau.

Aidez les directeurs/-trices, les éducateurs/-trices et le personnel support à rendre les espaces d'éducation pour la petite enfance/les établissements préscolaires plus accueillants à l'égard des pères, par exemple :

- En affichant des images positives de pères– photos, posters, collages et dessins d'enfants – pour rendre les pères plus visibles. Assurez-vous que les images qui sont affichées ne privilégient pas ou n'idéalisent pas le rôle parental des hommes par rapport aux femmes (par ex. en ne mettant que des images de pères, ou des images dépeignant les pères en tant qu'héro/super-héros), et qu'elles incluent et décrivent les différents types de structures familiales qui existent dans la communauté.
- En trouvant et en utilisant des livres et des images qui dépeignent les hommes autant que les femmes dans des rôles liés à la parentalité et à l'apport de soins.
- En évitant d'utiliser le mot « parents » sur les affiches, les brochures et la signalétique, car ce terme est souvent exclusivement associé aux mères. Il vaut mieux privilégier l'expression « mères et pères » ou « pères et mères ». Parallèlement, il est important que les écoles évitent d'envoyer des courriers adressés aux familles commençant par « Chère maman, cher papa » ou tout autre terme désignant des structures familiales hétéro-normatives ou nucléaires, ou sous-entendant que tous les enfants vivent avec leurs deux parents.

Reconnaissez que la mise en place d'un environnement et d'une culture favorables à l'engagement des hommes dans les services d'éducation pour la petite enfance est un processus à long terme.

Les éducateurs/-trices ne doivent pas s'attendre à trop, tout de suite. Vous devez les aider à démarrer lentement et à tirer parti de leurs succès.

RECOMMANDATIONS ET MESURES VISANT À ACCROÎTRE LA PROPORTION D'HOMMES DISPENSATEURS DE SOINS ET ÉDUCATEURS DE LA PETITE ENFANCE.[67]

Identifiez et approchez les différentes parties prenantes – parents, enseignants, directeurs, etc. – pour évaluer s'il existe une résistance envers les hommes employés dans les espaces d'éducation pour la petite enfance/les établissements préscolaires, et pour identifier les causes d'une telle résistance.

Dans divers pays, qu'ils soient des à faible revenu ou revenu élevé, les parents/personnes ayant la responsabilité principale d'enfants sont souvent réticents à l'idée de confier le soin et l'éducation de leurs jeunes enfants à un homme, et ce pour différentes raisons :

- Dans de nombreuses communautés, les parents ne se sentent pas à l'aise pour confier leurs enfants aux soins de quiconque n'est pas de la famille, homme ou femme.
- Certains parents pensent en particulier qu'un homme dispensateur de soins ou enseignant, n'est pas capable de « materner » ou de s'occuper de leurs enfants comme pourrait le faire une femme, ou craignent qu'il se montre plus sévère.
- Les parents s'interrogent parfois sur les motivations des hommes qui choisissent de travailler dans un secteur perçu comme relevant du « domaine des femmes », et d'effectuer un travail qui implique des contacts et des soins intimes avec de jeunes enfants – notamment changer la couche, apprendre la propreté ou câliner un enfant contrarié.
- Bien que rien n'indique que les hommes soient plus susceptibles que les éducatrices d'abuser d'enfants, plusieurs parents issus de contextes différents se sont déclarés préoccupés par le risque d'agressions sexuelles[68], une peur par ailleurs relayée par les médias.

Construisez un argumentaire en faveur de la participation des hommes et présentez les avantages d'une main-d'œuvre EPPE plus mixte. Voici quelques arguments :

- Une plus grande mixité est bénéfique pour les enfants, car ils voient des hommes renverser les stéréotypes et prouver qu'ils sont capables de s'occuper d'eux ; ils apprennent à nouer des liens avec les hommes comme avec les femmes ; et ils sont confrontés à une plus grande diversité de types de soins et d'enseignements.[iv] Les éducateurs peuvent aussi offrir un modèle masculin positif aux enfants qui n'en ont pas chez eux/dans leur communauté.
- Une plus grande mixité est également bénéfique pour l'ensemble du personnel du secteur, dès lors que la participation accrue des hommes conduit à une reconnaissance plus forte et à un statut renforcé des professions de soins et d'éducation de la petite enfance.
- Les futures générations de garçons et de jeunes hommes en bénéficient aussi, puisqu'ils auront accès à un plus vaste choix de carrières. En outre, les hommes qui travaillent auprès des enfants peuvent acquérir une plus grande confiance en eux par rapport à leurs rôles (actuels et futurs) de pères.

Vous pouvez inclure plus largement ces messages sur l'importance de la participation des hommes dans la main-d'œuvre EPPE dans votre campagne de sensibilisation ou dans votre travail de communication pour le changement social et de comportement. Vous pouvez par exemple présenter des études de cas d'hommes prodiguant des soins ou d'éducateurs jeunes enfants en décrivant le travail positif qu'ils ont accompli et les relations qu'ils ont nouées avec les enfants et leurs familles. Vous pouvez également demander à des pères qui sont impliqués dans les centres préscolaires ou d'Éducation de la Petite-Enfance (EPE) au niveau communautaire de s'exprimer en faveur du recrutement des hommes dans ce secteur.

Attention ! Il est essentiel que tout cela ne dévalorise PAS le travail effectué par les femmes dispensatrices de soins et les éducatrices jeunes enfants. Il convient de veiller à ce que la promotion d'une participation accrue des hommes dans la main-d'œuvre EPPE ne se fasse pas au détriment des possibilités d'emploi et de l'autonomie économique des femmes. Ce travail doit toujours s'inscrire dans une approche plus globale d'égalité entre les sexes, qui comprend des activités visant à promouvoir l'autonomisation sociale et économique des femmes et à élargir leur accès à des possibilités d'emploi qui sont traditionnellement considérés comme relevant du domaine des hommes.

iv Dans divers contextes, les hommes ont démontré un style d'éducation/d'apport de soins différent de celui des femmes sous plusieurs aspects, notamment le langage utilisé, l'humour, l'acceptation du risque et les jeux physiques.

Travaillez en partenariat avec des acteurs influents

- Associez-vous avec les autorités pédagogiques nationales, les directeurs/-trices des établissements préscolaires/centres communautaires d'éducation pour la petite enfance, les responsables des associations parents-professeur-e-s et les autres acteurs influents. Avant de commencer, écoutez leurs préoccupations et répondez-y par des éléments probants et, dans la mesure du possible, par des études de cas ou des exemples locaux.
- Rapprochez-vous des universités/institutions locales qui proposent des cours sur les soins des enfants et l'éducation pour la petite enfance, pour voir si elles souhaitent cibler les hommes ou promouvoir leur participation accrue à leurs cours.
- Discutez avec les établissements locaux d'enseignements secondaires pour voir s'ils souhaitent promouvoir les soins des enfants et l'éducation pour la petite enfance comme carrières possibles pour les élèves masculins.

Demandez-vous s'il ne serait pas plus efficace, dans votre contexte, de cibler les adolescents et les jeunes hommes comme futurs dispensateurs de soins et éducateurs.

Dans plusieurs pays européens, par exemple, certains programmes ont réussi à recruter plus d'hommes pour des carrières d'éducateurs dès lors qu'ils impliquaient des hommes plus jeunes – adolescents ou jeunes adultes. Si vous êtes à la tête de projets utilisant l'approche « Enfant-à-enfant » (« Child-to-Child » en anglais), de garderies de quartiers ou d'espaces communautaires d'éducation pour la petite enfance, vous pouvez envisager de promouvoir l'implication des garçons et des adolescents dans ces initiatives, comme moyen d'éveiller leur intérêt pour l'EPPE et de renforcer leur confiance en eux pour travailler dans ce secteur.

Aidez les organismes de formation à adapter leurs cours sur le soin des enfants et l'éducation pour la petite enfance pour les rendre plus inclusifs et plus respectueux de l'égalité entre les sexes. Vous pouvez notamment réviser le contenu et la méthodologie de ces cours afin qu'ils :

- Bousculent les idées reçues sur le genre et sur les personnes qui sont aptes à fournir des soins aux jeunes enfants et à assurer leur éducation.
- Soient complets et adoptent des approches d'apprentissage participatives et fondées sur l'expérience – pour entretenir l'intérêt des hommes et des femmes.
- Permettent aux hommes d'acquérir la confiance, les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler en bonne entente avec leurs collègues (des femmes, en grande partie) et avec les parents, y compris pour savoir comment modéliser et mettre en œuvre des relations de travail équitables entre les sexes. La formation doit les doter d'outils leur permettant de prendre soin des jeunes enfants qui leur seront confiés – ainsi que de jouer avec eux et les éduquer. Elle doit les préparer à affronter les postulats liés au genre qu'ils rencontreront dans leur travail et les aider à ne pas « confiner » les éducatrices à des activités et tâches perçues comme plus « féminines » – telles que discuter avec les mères, nourrir les jeunes enfants ou les mettre au lit.
- Offrent aux femmes en formation la possibilité d'étudier leurs propres attitudes envers les hommes et le soin des enfants, les dotent des compétences requises pour travailler aux côtés de leurs collègues masculins et les soutenir, les aident à éviter de « confiner » les éducateurs à des activités et tâches perçues comme plus « masculines » – telles que discuter avec les pères ou jouer au football.
- Insistent sur le fait que la valeur des personnes en tant qu'éducateurs/-trices et dispensateurs/-trices de soins n'est pas liée au genre, mais repose plutôt sur les qualités, les compétences, l'engagement et les connaissances dont elles font preuve dans leur travail.
- Offrent aux femmes comme aux hommes en formation les connaissances requises pour assurer la sécurité des enfants et les protéger contre la violence et les abus.

Réfléchissez au type de soutien continu que vous pourriez apporter pour empêcher les hommes dispensateurs de soins/éducateurs d'abandonner leur métier en raison de l'isolement, des pressions sociales et des préjudices qu'ils pourraient subir. Ce soutien pourrait inclure :

- Des visites régulières d'assistance technique pour fournir des outils pédagogiques et des conseils aux éducateurs/-trices et dispensateurs/-trices de soins des deux sexes.
- Un appui aux directeurs/-trices d'école pour les aider à communiquer régulièrement avec les parents/personnes responsables d'enfants autour de l'importance d'avoir des hommes éducateurs dans les centres/établissements préscolaires et des points positifs qu'ils constatent dans leur travail.
- La mise en place/l'accompagnement d'un réseau local d'éducateurs de la petite enfance hommes, dont les membres peuvent agir comme des mentors et prêter une « oreille attentive » à tous les hommes qui travaillent – ou envisagent de travailler – dans le soin et l'éducation pour la petite enfance.

- La création de plateformes dédiées aux établissements préscolaires/centres pour la petite enfance – des cellules d'apprentissage – permettant aux éducateurs/dispensateurs de soins d'échanger leurs expériences, leurs pratiques et leurs enseignements tirés.
- Le fait d'encourager les directeurs/-trices d'école à proposer régulièrement des temps de discussion autour de l'égalité des sexes au sein des établissements préscolaires/centres pour la petite enfance ; à aider les professionnels (hommes et femmes) à surmonter les problèmes potentiels et à développer des approches solidaires ; et à reconnaître et valoriser les différences entre et au sein des genres.
- Des efforts visant à garantir qu'il y ait au moins deux hommes employés dans chaque école/espace d'éducation pour la petite enfance, afin de réduire leur sentiment d'isolement.
- L'apport d'un appui et de conseils destinés aux éducateurs/dispensateurs de soins hommes sur la manière de traiter les questions liées à la protection des enfants qui pourraient se présenter.
- Le fait de veiller à ce que ces stratégies ne soient pas mises en œuvre au détriment des investissements dans la formation et le soutien destinés aux éducatrices et à ce que les femmes bénéficient des mêmes chances d'avancement professionnel, notamment vers les postes de direction et les fonctions-cadres (encore majoritairement occupés par des hommes, bien que le corps enseignant soit principalement féminin).

Assurez-vous que les espaces d'éducation pour la petite enfance/les établissements préscolaires disposent d'une politique et de procédures de protection de l'enfance[69] permettant de protéger les enfants contre les abus infligés par des hommes ou des femmes – et qu'elles soient mises en pratique et communiquées aux parents/personnes responsables d'enfants principaux.

Déterminez si vous devez aussi œuvrer pour influencer les politiques relatives aux professionnels de la petite enfance dans votre pays[v] – par exemple :

- Mettre en place des quotas pour atteindre la proportion idéale dispensateurs de soins et éducateurs hommes (une mesure qui a fait ses preuves en Norvège) ;
- Promouvoir le changement dans les programmes de formation EPPE de façon à ce qu'ils trouvent un écho et ciblent autant les hommes que les femmes ;
- Promouvoir l'amélioration des conditions salariales, des avantages sociaux et des conditions de travail des enseignant-e-s EPPE/préscolaires – ce qui profitera aux femmes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance – et faire ainsi de ce secteur un choix de carrière plus attractif pour les hommes.

v Voir le chapitre 6 « Influencer les changements des politiques publiques concernant le DPE et la protection sociale, en faveur de la participation des hommes »

© Plan International Senegal

© Plan International Ecuador

CHAPITRE 4 : TRAVAILLER AVEC DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES AGENTS DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE EN VUE DE PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LA PRISE EN CHARGE DES SOINS ATTENTIFS, LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES ENFANTS ET LA SANTÉ MATERNELLE

Ce chapitre met l'accent sur la façon dont vous pouvez impliquer et soutenir **les professionnels de la santé travaillant dans des dispensaires et dans les services d'obstétrique et les agents de santé communautaire (ASC)** en vue de promouvoir une participation accrue des hommes dans la santé et le bien-être des femmes qui s'occupent des enfants et dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants, de la naissance jusqu'à l'âge de cinq ans (environ). Ce chapitre examine comment les initiatives destinées à promouvoir l'engagement des hommes peuvent être intégrées à ce que les professionnels de la santé et les ASC *font déjà* au lieu de proposer des activités supplémentaires à part. Cette chapitre couvre les sujets suivants :

- Pourquoi est-il judicieux de travailler avec des professionnels de la santé et des ASC en vue de promouvoir l'engagement des hommes ?
- Risques et considérations pratiques concernant l'implication des hommes dans la Santé Maternelle Néonatale & Infantile (SMNI)
- Ressources clés et références
- Quelques recommandations générales destinées au personnel des dispensaires, aux professionnels de la santé et aux ASC pour la promotion de l'implication des hommes dans la SMNI
- Recommandations à l'intention des professionnels de la santé et des ASC concernant la promotion de l'engagement des hommes pendant la période prénatale
- Recommandations à l'intention des professionnels de la santé et des ASC concernant la promotion de l'engagement des hommes pendant le travail, l'accouchement et la période postnatale
- Recommandations à l'intention des professionnels de la santé et des ASC concernant la promotion de l'engagement des hommes dans les soins prodigués aux enfants de la naissance à l'âge de cinq ans
- Recommandations générales relatives aux activités communautaires animées par les ASC
- Recommandations et ressources pour la formation des professionnels de la santé et des ASC.

Ce chapitre s'inspire largement des ressources développées par Plan International Canada pour le projet SHOW (Strengthening Health Outcomes for Women and Children), mis en œuvre depuis 2016, financé par le gouvernement du Canada.

RAISON D'ÊTRE : POURQUOI EST-IL JUDICIEUX DE TRAVAILLER AVEC DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES AGENTS DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE EN VUE DE PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES HOMMES ?

- Les professionnels de la santé et les ASC disposent d'un accès inégalé et fréquent aux couples et aux familles par rapport aux personnels d'autres secteurs (tels que ceux travaillant dans l'éducation). Cette constatation s'applique avant même la naissance de l'enfant et tout au long des trois premières années décisives de l'enfant. Ils sont habituellement en contact avec les parents et les futurs parents pour les soins prénatals, lors du travail et de l'accouchement, pour les soins postnatals, les visites de contrôle de santé et de croissance de l'enfant, ainsi que pendant les activités pédagogiques communautaires et les consultations à domicile.
- Les membres de la communauté respectent, reconnaissent et font habituellement confiance aux professionnels de la santé et aux ASC.
- Utiliser les services de santé, notamment ceux qui dispensent les soins prénatals, comme point d'ancrage de l'engagement des hommes permet d'impliquer les hommes de manière précoce ce qui aura tendance à inscrire leur engagement dans la durée.
- L'engagement des hommes dans la SMNI peut permettre aux systèmes de santé d'atteindre leurs objectifs prioritaires. Même si des services de SMNI existent, ils peuvent ne pas être utilisés dans un certain nombre de cas. Par exemple, lorsque les femmes ne disposent pas du pouvoir de décision leur permettant de décider quand profiter de ces services, lorsque l'homme le détient et n'est pas favorable à la santé maternelle, néonatale et infantile, et/ou lorsque les hommes ont une compréhension limitée du type de soutien et de soins dont les femmes ont besoin dans le domaine de la santé maternelle. S'assurer que les hommes sont impliqués et soutiennent la santé, le bien-être et le développement de leurs compagnes et jeunes enfants peut ainsi permettre aux professionnels de la santé et aux ASC d'améliorer les résultats en matière de santé des populations qu'ils desservent.[i] Les hommes qui s'impliquent peuvent alors s'exprimer en faveur d'un meilleur fonctionnement des dispensaires et de services de meilleure qualité.
- En dépit des évidences prouvant l'importance de l'engagement des hommes dans la SMNI dans de nombreux pays et communautés, le personnel des dispensaires et les professionnels de la santé ne sont pas formés ou préparés pour accueillir et soutenir les hommes afin qu'ils prennent une part active aux services de SMNI. Cela peut être dû à différentes raisons, notamment :
  - L'absence de protocole et de réglementation facilitant l'implication des hommes, par exemple des modalités permettant de proposer des consultations à un horaire auquel les hommes pourront être présents (si ces horaires existent, les professionnels de la santé ne sont souvent pas au courant) ;
  - La conviction de certains professionnels de la santé que la SMNI est une affaire de femmes et que les hommes sont peu capables d'être parents ;
  - La crainte que si les hommes venaient à s'impliquer davantage dans les services de SMNI, ils interféreraient avec la liberté de choix de la femme pour ce qui concerne son corps et son accès aux services de santé et
  - Le fait que l'infrastructure des services facilite ou permet rarement l'implication des hommes.[ii]

RISQUES ET CONSIDÉRATIONS PRATIQUES CONCERNANT L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LES SOINS ET SERVICES DE SMNI

Il est possible que les politiques et procédures de promotion de l'engagement masculin dans la SMNI soient mises en œuvre de telle manière qu'elles nuisent ou restreignent involontairement le droit à la santé et l'autonomie des femmes. Il convient de discuter de ces risques, et comment les éviter, avec les décideurs politiques concernés, les responsables de dispensaires et les professionnels de la santé

i Comme mentionné dans l'introduction de ce guide, il a été démontré que l'implication des hommes augmente la demande de soins prénatals et postnatals et le recours à des accoucheuses qualifiées, contribue à réduire la détresse physique et émotionnelle pendant le travail et l'accouchement, augmente la probabilité que la femme allaite, et améliore le bien-être mental de la femme.

ii Par exemple, les mesures visant à garantir l'intimité des femmes (visuelle et sonore) lorsque les compagnons d'autres femmes sont présents dans la salle sont généralement insuffisantes, l'absence de toilettes séparées pour les hommes ou le manque d'espace ou de mobilier pour les hommes accompagnateurs dans les salles d'attente ou de consultation sont également des problèmes récurrents.

au moment de planifier des initiatives de SMNI et des programmes de formation visant à promouvoir l'engagement des hommes. Par exemple :

- Une politique qui encourage ou exige la présence du compagnon masculin lors de la consultation en SMNI risque de limiter ou d'empêcher les femmes qui ne sont pas accompagnées d'avoir accès à ces services de santé. Cela peut se produire lorsque la participation des hommes aux soins prénatals est présentée comme étant obligatoire pour les femmes qui souhaitent consulter en prénatal, ou lorsque cette participation est comprise et appliquée en ce sens par les professionnels de la santé. Par conséquent, les femmes désirant avoir accès aux services de soins prénatals sans que leur compagnon ne soit présent, soit parce qu'elles n'en ont pas, ou qu'il n'est pas disponible, ou qu'elles ne désirent pas qu'il soit présent ; se voient parfois refuser l'accès à ces services. Dans certains contextes, cela a également mené à des situations où les femmes paient des hommes qui ne sont pas leur partenaire afin de les accompagner aux services de santé. Dans d'autres initiatives encourageant la présence des hommes pendant les sessions, certains professionnels de la santé, qui accordent plus de valeur au temps des hommes qu'à celui des femmes) pourraient choisir de traiter plus rapidement et de manière préférentielle les femmes qui seraient accompagnées d'un compagnon. Les femmes qui souhaiteraient avoir accès à ces mêmes services, mais sans être accompagnées, risqueraient alors d'attendre plus longtemps, de devoir éventuellement revenir ultérieurement pour une consultation, et pourraient être dissuadées de solliciter des soins.
- Des indicateurs de performance stricts ou un financement axé sur le rendement, associés à l'engagement des hommes sont également susceptibles de compliquer l'accès des femmes à ces services. Par exemple, ces indicateurs ou incitations financières peuvent faire pression sur les établissements de santé pour que ceux-ci atteignent certains objectifs en matière d'engagement des hommes dans les services de santé. En conséquence, les femmes pourraient se voir contraintes de venir avec un compagnon de sexe masculin alors qu'elles ne le désirent pas, à défaut de quoi elles risqueraient de ne pas recevoir, ou du moins avec retard, les soins de santé souhaités.
- Une participation accrue des hommes dans les soins pré- et postnatals, le travail, l'accouchement et les services de santé infantile risquerait de conférer aux hommes une plus grande emprise sur le corps des femmes et leurs décisions en matière de soins de santé. Lorsqu'un professionnel de la santé n'a pas reçu de formation sur la provision de services de santé respectueux de la problématique femmes-hommes, il risque de s'en remettre à l'homme au cours de la consultation en SMNI, ne s'adresser qu'à lui lorsqu'il donne des informations ou lui demander de prendre les décisions. Il risque en outre de ne pas solliciter le consentement de la femme quant à la présence de son compagnon. Les femmes sont également susceptibles de ne pas se sentir à l'aise pour aborder des points de santé particuliers lorsque leur compagnon est présent. Cette situation est particulièrement préoccupante pour les femmes qui vivent une situation relationnelle violente, auquel cas le conjoint violent risquerait, en s'impliquant, d'exercer un plus grand contrôle sur sa compagne laquelle rencontreraient plus de difficultés à solliciter de l'aide.

RESSOURCES CLÉS ET RÉFÉRENCES

Les recommandations du reste du chapitre sont tirées d'un certain nombre de ressources plus longues sur l'engagement des hommes dans la SMNI et la santé sexuelle et reproductive (SSR), qui sont également référencées à différentes étapes. Il s'agit notamment des ressources suivantes :

- Promundo. Manuel du programme P qui contient une section contenant des conseils pour les professionnels de la santé sur la manière d'impliquer les hommes dans l'espace de consultation prénatale et dans les cliniques de santé primaire. Disponible ici
- MenCare. Guide pour les partenaires MenCare sur la formation des prestataires de soins de santé. Participation des hommes dans la Santé Maternelle, Néonatale & Infantile et dans la Santé Sexuelle et Reporductive (Male Engagement in Maternal, Newborn and Child Health/Sexual and Reproductive Health en anglais). Disponible ici. (d'où sont tirées de nombreuses l'auto-évaluations).
- Plan International Canada. Services de santé maternelle, néonatale et infantile/santé sexuelle et reproductive adaptés aux besoins des femmes. Guide pour le personnel des établissements de santé (*Gender responsive MNCH/SRH services. Guide for Health facility staff en anglais*). Disponible ici
- Plan International Canada. Promouvoir l'égalité des sexes dans l'éducation SMNI/SSR communautaire : guide pour le renforcement des capacités des agents de santé communautaire (*Promoting gender equality in community MNCH/SRH education: guide for capacity-building of community health workers* en anglais) Disponible ici

QUELQUES RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES DESTINÉES AU PERSONNEL DES DISPENSAIRES, AUX PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET AUX ASC POUR LA PROMOTION DE L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LA SMNI

- Planifiez votre travail à partir des politiques, réglementations ou protocoles des services de santé de votre pays dans le contexte de l'encadrer dans les services de SMNI.
- Collaborez les autres membres du dispensaire ou équipe de santé pour vous assurer que tout le monde connaisse ces politiques, règlements et protocoles et que chacun comprenne les responsabilités de chaque membre de l'équipe pour ce qui est de veiller à ce que les services soutiennent l'engagement des hommes (lorsque les femmes le souhaitent).
- Travaillez avec les autres membres du dispensaire ou de l'équipe et avec les autorités sanitaires locales pour éventuellement modifier l'infrastructure, les équipements et le fonctionnement (par exemple, les heures d'ouverture) afin de rendre les services accueillants et favorables à la participation des hommes.
- Soyez conscients des risques potentiels inhérents au travail de promotion de l'engagement des hommes dans la SMNI. Vérifiez que vous savez comment atténuer ces risques et comment œuvrer à la promotion de l'engagement des hommes dans un contexte d'égalité des sexes et de respect du droit de la femme à prendre seule des décisions concernant sa santé et son corps. Il lui appartient notamment de décider si et quand elle souhaite que son compagnon l'accompagne au fil de ses consultations en santé maternelle.
- Œuvrez à une implication précoce des hommes, de préférence avant la naissance de leur premier enfant. Aidez-les à se préparer à faire face aux défis de leur paternité imminente. Exploitez le fait qu'ils souhaitent le meilleur pour leur famille et insistez à chaque rencontre sur le fait que tous peuvent bénéficier de leur implication : leurs enfants, leur compagne, leur famille et eux-mêmes.
- Lorsque vous travaillez avec les femmes et leurs compagnons, essayez de comprendre la réalité sociale, économique et culturelle particulière à chaque couple. Certains pères souhaitent participer, mais peuvent être freinés par leurs horaires de travail ou d'autres obstacles.
- Encouragez les hommes à assumer leur part de responsabilité en matière de travail domestique et d'éducation des enfants à la maison, aidez-les à développer des compétences en soins attentifs et à acquérir une certaine confiance en soi. Insistez sur le fait que les hommes sont tout autant capables d'accomplir toutes les tâches et responsabilités liées aux soins des enfants hormis, bien entendu, l'allaitement !
- N'oubliez pas que les problèmes avant la grossesse, pendant la grossesse et après l'accouchement ne concernent pas uniquement la santé de la mère et de l'enfant. Conseillez au père/homme

© Plan International Bangladesh

responsable de l'enfant de faire attention à sa propre santé mentale et à faire de l'exercice physique, créant ainsi un environnement bénéfique au développement de l'enfant. Parlez-lui des risques associés aux comportements à risques, tels que la consommation d'alcool ou de drogue, la violence physique et psychologique, et informez-le de leurs effets négatifs sur la santé, le bien-être et le développement de la mère et de l'enfant.

- Encouragez les attitudes de soutien mutuel, de collaboration et de dialogue entre la mère et le père, qui leur permettront de mieux faire face aux angoisses et aux préoccupations qui surviennent généralement en cours de grossesse et lorsque l'on s'occupe d'un jeune enfant.

À la fin de ce chapitre, nous avons inclus une liste checklist d'évaluation qui peut être utilisée par les prestataires de soins de santé/les ASC pour déterminer dans quelle mesure, en général, les services de SMNI qu'ils fournissent et leur établissement soutiennent l'engagement des hommes dans le DPE/SMNI. Elle peut également être facilement adaptée pour servir de liste de contrôle d'observation pour une personne responsable du soutien et de la supervision d'un établissement de santé et de son personnel.

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES ASC CONCERNANT LA PROMOTION DE L'ENGAGEMENT DES HOMMES PENDANT LA PÉRIODE PRÉNATALE

Si la mère n'est pas accompagnée du père ou compagnon :

- Si la mère se rend non-accompagnée à une consultation (ou à un groupe communautaire pour futurs parents) seule, demandez-lui si elle est en couple/a un partenaire, et si oui, demandez-lui si elle souhaite que ce dernier l'accompagne lors des consultations suivantes et pour l'accouchement. Souhaiterait-elle que cela se produise ?
- Si la mère souhaite que le père de l'enfant ou son compagnon l'accompagne, discutez avec elle de la manière de l'inviter et des mesures à prendre pour qu'il puisse être présent (par ex., planifier en avance de manière à ce qu'il puisse adapter ses horaires de travail). Envisagez de lui donner une lettre ou une brochure destinée au père ou au compagnon.
- Si la mère ne souhaite pas que son compagnon l'accompagne, parlez-lui de l'importance d'une implication précoce du père, mais uniquement si vous estimez possible qu'elle change d'avis. Si la mère refuse d'être accompagnée par le père, respectez sa décision. Envisagez de chercher à savoir s'il pourrait y avoir des problèmes dans la relation qui pourraient influencer sa décision, par exemple des violences conjugales, et si vous devriez poser des questions pour le vérifier. *Remarque : vous ne devez poser des questions identifiant si la mère a été victime de violences conjugales, que si votre établissement dispose du personnel et des protocoles permettant d'agir en cas de violence avérée, et vous devriez toujours utiliser les protocoles/poser les questions définis à l'échelle nationale dans le cadre du processus d'identification.*
- Si le futur père se trouve dans l'incapacité d'accompagner la mère pour diverses raisons (le couple s'est séparé, il est parti ailleurs, etc.), demandez à la mère si une autre personne importante pour elle (famille/amis) pourrait l'accompagner lors des consultations (si elle le souhaite bien entendu).
- Si le père ou le compagnon se trouve régulièrement empêché d'accompagner la mère à ses rendez-vous, encouragez la mère à partager avec lui toutes les informations lorsqu'elle est à la maison et à l'impliquer autant que possible.

Si le père ou le compagnon accompagne la mère à une consultation prénatale ou à un groupe de parents :

- Souhaitez la bienvenue au père/compagnon, remerciez-le de sa venue et veillez à ce qu'il puisse s'asseoir. Établissez un contact visuel avec la mère et le père/compagnon pendant la consultation/session et veillez à ce que tous les deux soient pleinement impliqués, notamment en demandant à chacun s'ils ont des questions et en y répondant. Traitez le père en égal, il ne doit pas être un acteur de second rôle. En revanche, si le père monopolise la conversion et répond aux questions à la place de la mère, veillez à vous adresser directement à la mère et à lui permettre de répondre aux questions par elle-même.
- Profitez des moments où les deux parents sont particulièrement enthousiastes et heureux, comme lors de l'échographie. Servez-vous de ces moments clés pour établir un lien entre le père/compagnon et le bébé en l'invitant à écouter les battements du cœur de l'enfant. Prêtez attention à toute question ou préoccupation qu'il pourrait avoir.

- Encouragez le père à procurer un soutien émotionnel et montrer des marques d'affection à sa compagne, ainsi qu'un support physique (par exemple en assumant les tâches domestiques à part égale) et à l'entourer pendant sa grossesse (par exemple, veiller à sa bonne alimentation, à ce qu'elle se repose suffisamment). Encouragez la mère à parler librement avec son compagnon de ce qu'elle ressent (physiquement ou émotionnellement) pendant la grossesse. De même, encouragez le père à partager son vécu émotionnel.
- Encouragez le père/compagnon à communiquer avec le futur bébé, en touchant ou en massant le ventre de la mère, en parlant à l'enfant, en chantant ou en lui jouant de la musique.
- Expliquez à la mère et au père les différentes étapes de la grossesse et l'importance des consultations prénatales, encouragez le père à revenir lors des consultations suivantes.
- Informez les deux parents des signes et symptômes qui dénotent une urgence obstétricale. Donnez-leur une liste des étapes à suivre en cas d'urgence et soulignez ce que le père/compagnon peut et doit concrètement faire dans ces situations.
- Encouragez-le père/compagnon à planifier et à se préparer activement et conjointement à la naissance, y compris en économisant de l'argent.
- Discutez de ce qui va se passer une fois que le bébé sera né. Soulignez l'importance de l'allaitement maternel exclusif et de leur rôle à chacun et insistez sur le rôle de soutien que le père peut jouer pour que la mère puisse allaiter exclusivement pendant six mois. Discutez de l'utilisation de la contraception dans la planification ou la prévention d'autres grossesses. Rappelez-leur que la planification familiale est de leur responsabilité à tous les deux.
- Essayez d'une manière générale de créer un espace sûr où la mère et le père peuvent exprimer librement tous doutes ou inquiétudes qu'ils pourraient avoir, et prévoyez suffisamment de temps pour discuter de ces sujets. Certains de ces sujets peuvent avoir trait à : des préoccupations concernant la santé, des questions financières, des soucis liés au travail, des problèmes relationnels dans le couple ou des recommandations en matière de rapports sexuels pendant et après la grossesse.

Au cours de la dernière consultation prénatale avant la naissance (de préférence, avant !) :

Assurez-vous d'avoir bien demandé à la femme si elle souhaite être accompagnée pendant le travail et l'accouchement et par qui elle souhaiterait être accompagnée. N'oubliez pas qu'une femme a le droit d'être entourée pendant la naissance, si elle le souhaite, et qu'elle peut choisir qui elle veut. Une fois que vous avez le consentement de la mère, faites savoir au père que sa présence et son soutien sont essentiels pour la mère et le bébé pendant le travail et l'accouchement. Incitez le père à être présent.

Discutez avec la mère et le père/ des points suivants :

- Objets dont la mère et le nouveau-né auront besoin pour l'accouchement et après la naissance, et l'importance d'aider la femme à préparer et faire son sac d'hôpital.
- Emplacement de la maternité et, si la mère habite loin, le bien-fondé de lui recommander de se rendre dans une maison de naissance proche d'un établissement de soins obstétriques.
- Si la loi le prévoit, les droits au congé parental de la mère et du père, ou des deux.
- Si l'homme décide d'accompagner la femme pendant le travailler, préparez-le à ce qui l'attend pendant le travail et dans la salle d'accouchement, expliquez-lui comment il peut activement soutenir la mère (par exemple, en l'aidant à respirer, en l'encourageant, en lui donnant un massage pour la détendre et la déstresser). Encouragez les conjoints à échanger et laissez la femme dire comment elle souhaiterait que son compagnon la soutienne pendant le travail et l'accouchement.

À la fin de ce chapitre, vous trouverez une check-list d'évaluation, qui peut être utilisée par les professionnels de santé/les ASC pour déterminer dans quelle mesure les services de soins prénatals qu'ils procurent soutiennent la participation des hommes. Elle peut également être facilement adaptée pour servir de check-list d'observation pour une personne responsable du soutien et de la supervision des professionnels de santé /ASCs.

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ ET DES ASC CONCERNANT LA PROMOTION DE L'IMPLICATION DES HOMMES PENDANT LE TRAVAIL, L'ACCOUCHEMENT ET LA PÉRIODE POSTNATALE

- Si la loi permet que le père accompagne la mère et si la mère le désire, il devrait être autorisé à rester dans la même pièce de manière à pouvoir apporter son soutien à la mère.
- Préservez l'intimité du couple pendant le travail (par ex., en installant un rideau qui permettra de

garantir la dignité et l'intimité des autres patientes en salle de travail).

- Communiquez à la femme et à son compagnon les procédures, examens et bilans de routine qui sont effectués pendant le travail.
- Après l'accouchement, impliquez le père le plus rapidement de l'enfant (en respectant les politiques en place dans l'établissement), par exemple en lui demandant de couper le cordon ombilical et en lui demandant de venir aider à la pesée de l'enfant puis de donner l'enfant à sa mère.
- Consignez la présence du père pendant le travail et l'accouchement dans le dossier de la mère.

Après l'accouchement, tant que la mère et le bébé sont encore dans l'établissement :

- Encouragez l'attachement émotionnel de la mère et du père avec le bébé, et veillez à ce que chaque parent dispose d'un temps seul avec le bébé pour créer ces liens.
- S'il s'agit d'un premier enfant, vérifiez que le père/ sait comment tenir son bébé dans les bras, si non, montrez-lui ou demandez à quelqu'un de lui montrer. Si le père ne se sent pas prêt à entrer physiquement en contact avec son enfant, laissez-lui du temps. Il lui faudra peut-être quelques heures ou quelques jours pour se sentir à l'aise. Si la mère n'est pas en mesure d'assurer un contact peau à peau avec le bébé immédiatement après la naissance (par exemple, parce qu'elle a subi une césarienne), encouragez le père à prendre le relais.
- Expliquez en avance et en détail aux deux parents/conjoints, les procédures médicales de routine qui seront réalisées sur leur bébé.

Lorsque le couple sort de la maternité avec le bébé :

Avant que la mère et le père ne quittent le service de maternité, n'oubliez pas de les complimenter et de les remercier pour leur coopération tout au long du processus, et de remercier le père de sa participation.

Parlez à la mère et au père :

- Des soins immédiats et essentiels à prodiguer au nouveau-né ;
- Des soins pour la mère, notamment un repos suffisant et une bonne alimentation, des soins nécessaires à la cicatrisation d'une épisiotomie (veiller à ce que la zone reste propre, prendre régulièrement des bains), des soins spéciaux éventuels si la mère a subi une intervention chirurgicale ou si elle souffre de complications, de l'importance d'éviter tous rapports sexuels pour la durée recommandée (habituellement six semaines environ) ;
- Des symptômes de la dépression post-partum, et comment le père/compagnon peut aider la mère à y faire face ;

- Où et comment ils doivent enregistrer l'enfant ;
- De l'importance des consultations postnatales pour la mère et le bébé, en encourageant le père/compagnon à soutenir sa compagne et à veiller à ce qu'elle se rende à la consultation postnatale comme prescrit ;
- De l'importance pour la mère et le père/compagnon d'être également impliqué dans les soins prodigués aux jeunes enfants, de partager les tâches domestiques et de communiquer ouvertement l'un avec l'autre ; du fait que même s'il ne peut pas allaiter, le père/compagnon peut quand même apporter un soutien physique et émotionnel à la mère et à l'enfant de nombreuses autres façons (en prodiguant des soins au bébé, en aidant avec les tâches ménagères) ;
- De la méthode contraceptive qu'ils comptent utiliser pour planifier ou prévenir d'autres grossesses, en insistant sur le fait que la planification familiale relève de leur responsabilité à tous les deux ;
- De la possibilité de profiter d'un congé parental, lorsque cette option est possible pour l'un ou les deux parents ;
- Des répercussions que peut avoir la naissance d'un enfant sur les relations du couple, notamment en matière d'intimité au sein du couple.

À la fin de ce chapitre, vous trouverez une check-list d'évaluation, qui peut être utilisée par les professionnels de santé/les ASC pour déterminer dans quelle mesure les services de soins prénatals qu'ils procurent soutiennent la participation des hommes. Elle peut également être facilement adaptée pour servir de check-list d'observation pour une personne responsable du soutien et de la supervision des professionnels de santé /ASC.

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES ASC CONCERNANT LA PROMOTION DE L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LES SOINS PRODIGUÉS AUX ENFANTS DE LA NAISSANCE À L'ÂGE DE CINQ ANS

- Dans la mesure du possible, essayez de planifier les consultations de santé infantile à une heure à laquelle les mères/femmes s'occupant d'enfants et les pères/hommes s'occupant d'enfants peuvent se rendre. De même, en ce qui concerne les ASC, essayez d'organiser les visites à domicile de manière à ce que le père soit à la maison.
- Quelle que soit la personne présente, la mère, le père de l'enfant ou les deux, saluez systématiquement les efforts fournis pour être présent lors de la visite de contrôle (par exemple, lorsqu'ils viennent de loin ou doivent s'absenter du travail sans rémunération).
- Si la mère se rend seule à une consultation de santé infantile, demandez-lui quel rôle le père joue dans l'éducation de l'enfant et s'il s'implique activement. Discutez des moyens d'accroître cette implication.
- Si le père biologique est absent (par exemple, s'il n'assume pas la responsabilité de père de l'enfant, si le couple s'est séparé et ne communique plus, s'il habite ailleurs, ou s'il est décédé), demandez à la femme si elle a un compagnon ou s'il y a un autre homme important dans sa vie dont elle souhaiterait convier aux consultations suivantes.
- Si le père est présent lors de la consultation de santé infantile, soulignez l'importance de sa présence et de son rôle et encouragez-le à poursuivre son implication. Discutez et repérez tout éventuel obstacle à son implication future, tel que ses horaires de travail, et trouvez avec lui des solutions afin de contourner ces obstacles. Si vous travaillez dans des communautés dans lesquelles les hommes sont les principaux décideurs au sein du foyer, discutez avec le couple de l'importance d'une prise de décision conjointe et du partage des responsabilités en ce qui concerne le travail domestique.
- Veillez à donner, non seulement à la mère, mais également au père, des informations et des conseils clairs concernant les soins attentifs prodigués au jeune enfant, par exemple les pratiques élémentaires en matière d'alimentation et d'hygiène, l'importance des soins attentifs et attentionnés.
- Rappelez à la mère et au père que l'implication des deux parents (à condition que cette implication soit attentionnée et non violente) est essentielle au développement psychologique et émotionnel de l'enfant. Encouragez la participation de l'homme dans des activités clés pour le développement de leur jeune enfant, notamment : amener son enfant aux consultations médicales suivantes, jouer avec son enfant, changer ses couches et l'habiller, lui raconter des histoires. Écoutez attentivement ses doutes, ses craintes, et les questions qu'il pourrait avoir à propos de son rôle. Orientez-le vers des ressources et des services existants qui pourraient lui être utiles, par exemple les groupes de parents ou de pères.

- Expliquez à la mère et au père que leurs styles parentaux sont très certainement différents et qu'il serait bien qu'ils discutent ensemble de ce qu'ils feront dans certaines situations, par exemple lorsqu'ils pensent que l'enfant se comporte mal. Insistez systématiquement sur l'importance de guider un enfant sans recourir à des punitions physiques ou psychologiques. Dans les situations délicates qui peuvent survenir lorsqu'il existe des styles ou des opinions conflictuelles entre les parents, conseillez aux parents ou aux personnes qui s'occupent de l'enfant de solliciter le soutien de leurs réseaux ou autres services de soutien social.

À la fin de ce chapitre, vous trouverez une check-list d'évaluation, qui peut être utilisée par les professionnels de santé/les ASC pour déterminer dans quelle mesure les services de soins prénatals qu'ils procurent soutiennent la participation des hommes. Elle peut également être facilement adaptée pour servir de check-list d'observation pour une personne responsable du soutien et de la supervision des professionnels de santé /ASC.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES ANIMÉES PAR LES AGENTS DE SANTÉ COMUNAUTAIRES (ASC)

- Posez-vous la question de l'incidence négative des normes fondées sur le genre et de la discrimination sur la capacité des femmes à avoir accès et à demander un service de santé pour elles-mêmes et pour leur famille. Par exemple, les normes fondées sur le genre peuvent se traduire par un accès limité à des informations fiables, un pouvoir de décision et de déplacement restreint. Soyez sensible aux obstacles fondés sur le genre en particulier auxquels les femmes sont confrontées et réfléchissez à la manière dont vous pouvez les aider à les surmonter.
- Sachez reconnaître l'influence des hommes sur la vie et la santé des femmes et des enfants dans les communautés que vous servez. Sachez également reconnaître l'influence de leaders respecté-e-s — tels que les chef-fe-s religieux ou certaines figures féminines traditionnellement influentes (par exemple, les belles-mères). Déterminez comment vous pouvez impliquer ces membres influents de la communauté en tant que partenaires, de manière à ce qu'ils soutiennent le travail de promotion de l'engagement des hommes dans le DPE et les services de SMNI respectueux de la problématique femmes-hommes.
- Assurez-vous que vos visites à domicile, vos échanges avec la communauté et vos services éducatifs tiennent compte des différents besoins, priorités et préoccupations des femmes et des hommes adultes et adolescents. Écoutez attentivement ce que les femmes, les filles, les hommes et les garçons ont à dire, sans porter de jugement. Demandez aux hommes qui sont pères/futurs pères quels sont leurs besoins et comment vous pourriez aider à les satisfaire.
- N'oubliez pas que les visites à domicile impliquant à la fois des hommes et des femmes offrent une excellente occasion de discuter des questions relatives à la problématique femmes-hommes dans un espace privé, en toute confidentialité et avec plus de temps pour discuter en profondeur. Si vous effectuez des visites à domicile axées sur la santé maternelle et infantile ou sur le développement de la petite enfance en général, et que vous espérez sensibiliser les femmes et les hommes s'occupant des enfants pendant les visites, pensez à la façon dont vous pourriez adapter votre approche pour solliciter et impliquer les hommes :
  - Assurez-vous de planifier votre visite de façon à ce que l'homme soit présent.
  - Même si cela signifie renforcer les rôles stéréotypés des hommes et des femmes, vous pourriez sans doute éveiller leur intérêt si vous parlez d'abord de la construction de la maison, de la sécurité, de la présence de toilettes/salle de bain, etc., autant d'éléments qui ont une influence sur la santé et le développement et qui sont traditionnellement considérés comme étant du « domaine » de l'homme.
  - Envisagez de recourir à des anecdotes pour amorcer une conversation sur les pratiques parentales et le rôle des hommes dans le travail domestique et le DPE. Par exemple, l'approche proposée par Vision du monde par laquelle les ASC prodiguent des conseils opportuns et ciblés sur la SMNI et la nutrition comporte des témoignages de problèmes illustrés et des récits positifs avec des questions d'orientation qui peuvent être utilisés pour réfléchir avec la mère, le père et autres personnes s'occupant de l'enfant/membres de la famille sur les comportements positifs et négatifs, ce que la famille fait déjà bien, les obstacles à l'adoption de nouveaux comportements, et comment les surmonter.
- Tenez compte en permanence des horaires de travail des hommes et des autres obstacles à leur participation aux activités communautaires et des moyens de les surmonter.

- Enseignez aux deux parents comment agir rapidement et adéquatement lorsqu'une femme montre des signes d'urgence obstétricale ou lorsqu'un enfant présente des symptômes dangereux d'une maladie grave. Assurez-vous que les hommes savent aussi quand une visite dans un établissement de santé s'impose, comment accéder aux services et l'importance d'avoir un personnel qualifié présent pendant l'accouchement. Impliquez les compagnons dans la planification de la naissance et dans la mise en place d'un dispositif de transport d'urgence.

IDÉES ET RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES AGENTS DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE

Les publications produites par la campagne mondiale MenCare et Plan Canada citées au début de ce manuel recommandent une formation sur les thèmes suivants. On peut trouver plus d'information dans chacune d'elles pour la préparation de séances spécifiques, ce que nous ne répéterons pas ici.

- Comprendre la problématique femmes-hommes, l'égalité des sexes, les attitudes sexistes, les rôles assignés à chacun des sexes et les normes fondées sur le genre, et leur implication dans la SMNI et le développement des jeunes enfants (MenCare et Plan Canada)
- Facteurs déterminants dans la SMNI qui sont liés à des attitudes sexistes, des rôles et des normes fondées sur le genre (Plan Canada)
- Avantages de l'implication des hommes dans la SMNI/SSR (MenCare)
- Lois et politiques en matière d'implication des hommes dans la SMNI/SSR (MenCare) et de services de SMNI/SSR respectueux de la problématique femmes-hommes (Plan Canada)
- Risques et préoccupations potentiels concernant l'implication des hommes dans la SMNI/SSR (MenCare)

© Plan International Bolivia

- Services respectueux de la problématique femmes-hommes impliquant un engagement des hommes dans la SMNI/SSR (MenCare)
- Recommandations et mesures pratiques pour améliorer l'implication des hommes dans la SMNI/SSR (MenCare, Plan Canada)
- Suivi et évaluation du degré d'inclusion des hommes dans les services (MenCare)

Vous pouvez également consulter de nombreux documents élaborés dans le cadre de l'approche proposée par Vision du monde en matière de provision de conseils opportuns et ciblés, dont des manuels de facilitateurs, des guides de participants et des recueils d'anecdotes. Ils sont pour la plupart rédigés en anglais, mais certains sont disponibles en français. Ils pourraient vous servir ! La publication MenCare inclut également une fiche de planification de la formation et une liste utile de recommandations générales reprises dans l'encadré ci-après :

A FAIRE

- ✔ Impliquer le ministère de la Santé ou toute autre institution compétente dans la formation afin d'obtenir leur adhésion et de conférer une certaine autorité à la formation.
- ✔ Aborder la question des attitudes et des opinions sexistes des professionnels de la santé concernant l'engagement des hommes dans la SMNI.
- ✔ Inviter les bonnes personnes à la formation. Les initiatives et actions encourageant la participation des hommes nécessiteront l'adhésion et le soutien des responsables des établissements de santé, qui pourraient à leur tour avoir besoin de recevoir des conseils et l'approbation de leur ministère de tutelle.
- ✔ Former le plus grand nombre possible de professionnels de la santé dans un même établissement, la rotation du personnel y est généralement très rapide. Cela peut nécessiter d'organiser plus de sessions de formation, mais plus brèves.
- ✔ Structurer l'engagement des hommes dans la SMNI en gardant à l'esprit les principes de l'égalité des sexes, tels que le droit de la femme de choisir si elle veut que son compagnon soit présent ou non lors des consultations prénatales, pendant le travail, lors de l'accouchement et pour les consultations postnatales.
- ✔ Utiliser des approches pédagogiques participatives et pratiques ciblant les adultes pour les formations ainsi qu'à veiller à ce qu'elles offrent un espace qui incite au dialogue, encourage le partage d'expériences et les échanges et qu'elles permettent de réfléchir aux problèmes communs et à la façon de les résoudre. Ces sessions doivent être amusantes ! Utiliser des jeux de rôle, des études de cas, des scénarios et d'autres activités de groupe/interactives.
- ✔ Veiller à ce que la formation soit l'occasion d'une réflexion personnelle sur les normes et les stéréotypes fondées sur le genre, ainsi que sur leur influence sur la santé et le bien-être des femmes, des hommes et de leur famille.
- ✔ Élaborer des plans pour transmettre les connaissances aux pairs au sein de l'établissement de santé (par ex., au nouveau personnel). Cela exige l'adhésion et les ressources de la direction de l'établissement de santé et/ou du ministère de la Santé.
- ✔ Partager les expériences des femmes et des hommes pour mettre en relief les avantages et les risques inhérents à l'engagement des hommes. Envisager d'inviter des membres de la communauté (par ex., des participant-e-s d'un groupe de couples ou de parents) à la formation.
- ✔ Faire participer les professionnels de la santé eux-mêmes à la promotion des changements de politiques et de protocoles (dans la mesure du possible).
- ✔ Veiller à ce que les autorités compétentes reconnaissent la formation, octroient des certificats et, si possible, offrent des crédits de formation continue.
- ✔ Dans la mesure du possible, s'efforcer de travailler avec les autorités compétentes pour intégrer la formation portant sur les services de SMNI respectueux de la problématique femmes-hommes et qui promeuvent l'engagement des hommes dans les programmes nationaux de formation initiale.

A NE PAS FAIRE

- Ne pas prendre pour acquis que les professionnels de la santé comprennent pleinement les enjeux de la problématique femmes-hommes ou penser qu'ils n'ont pas besoin de formation ou d'aide pour comprendre la problématique femmes-hommes ou les politiques en matière de parité des sexes.
- Ne pas favoriser l'application des politiques d'engagement des hommes d'une manière qui pourrait empêcher les femmes d'avoir accès aux services.
- Ne pas éviter de parler des risques liés à l'engagement des hommes dans les services de SMNI.
- Ne pas oublier de former les professionnels de la santé, hommes ou femmes. Admettre en revanche que l'engagement masculin est pertinent pour tous.
- Ne pas présumer qu'une seule formation suffira. Veiller plutôt à ce que la formation soit rattachée à des stratégies institutionnelles et de plaidoyer plus large afin de surmonter les obstacles structurels et politiques.
- Ne pas porter de jugement sur les attitudes des professionnels de la santé. En revanche, instaurer un dialogue ouvert sur les moyens d'atténuer les effets nocifs des normes fondées sur le genre, sur la santé.
- Ne pas donner l'impression que mettre en place l'engagement des hommes constitue un surplus de travail. Préférer montrer aux professionnels de la santé comment cet engagement masculin peut les aider à mieux faire leur travail et à atteindre des objectifs de santé spécifiques.
- Ne pas minimiser l'incidence que la dynamique de genre entre membres du personnel et les inégalités liées à la problématique femmes-hommes au sein des établissements de santé peut avoir sur le travail des professionnels de la santé.
- Ne pas oublier que les travailleurs auxiliaires (équipe de nettoyage, agents de sécurité, réceptionnistes, personnel administratif) sont parfois les premiers interlocuteurs/-trices des patients dans un établissement de santé. Reconnaître que les travailleurs auxiliaires ont également besoin de savoir pourquoi ils ne devraient pas dissuader les hommes d'être présents et pourquoi ils ne devraient pas refuser l'entrée aux femmes qui viennent sans un compagnon.
- Ne pas réserver votre attention aux seuls professionnels de la santé. Au lieu de cela, former les responsables des établissements de santé ainsi que les décideurs politiques (peut-être pendant moins longtemps).

© Plan International Bangladesh

Check-lists pour les évaluations

Ces indicateurs peuvent être utilisés par les professionnels de santé/ASC pour déterminer dans quelle mesure les services de SMNI qu'ils et leur établissement prodiguent, soutiennent l'engagement des hommes dans le développement du jeune enfant et la SMNI. Ils peuvent également être facilement adaptés pour servir de check-list des éléments à observer pour une personne responsable du soutien et de la supervision d'un établissement de santé et de son personnel. Si une personne ne connaît pas la réponse, elle doit cocher la colonne « non » (sauf si elle n'est pas applicable). Pour chaque réponse "non", elle doit identifier une action clé et réalisable qu'elle peut entreprendre.

Check-list 1 : Politiques, protocoles et pratiques générales des cliniques - l'implication des hommes dans la SMNI

L'établissement dans lequel je travaille...	Oui	Non	N/A.	Si non, mesures à prendre
1. Est doté de directives ou protocoles cliniques indiquant comment impliquer les pères/compagnons dans le système de santé maternelle (soins prénatals, travail, accouchement et soins postnatals), mentionnant notamment la présence de l'homme lors de la naissance, et qui sont en adéquation avec les directives/ normes nationales.				
2. Veille à ce que la mise en application des protocoles et directives nationaux concernant l'engagement des hommes dans la SMNI n'entraîne pas de conséquences négatives imprévues pour les femmes, leur autonomie de décision et leur bien-être (par exemple, en s'assurant que la femme a bien donné son consentement à la présence de l'homme).				
3. Dispose de personnels — dont les professionnels de la santé, les ASC et le personnel administratif — formés à la provision de services de SMNI, respectueuse de la problématique femmes-hommes tout en encourageant l'implication des hommes.				
4. Consigne sur des formulaires la présence ou l'absence du père/ compagnon à chaque consultation en santé maternelle, qu'il s'agisse des soins prénatals, pendant le travail ou l'accouchement ou lors des soins postnatals.				
5. Dispose d'une infrastructure et d'un espace adaptés à une implication des pères/compagnons dans les soins prénatals/ postnatals (par exemple, une chaise supplémentaire dans la salle de consultation, des toilettes séparées, des affiches illustrant un engagement positif des hommes).				
6. Dispose d'une infrastructure et d'un espace qui sont adaptés à la présence des hommes pendant l'accouchement (par ex., suffisamment de place et d'intimité pour les hommes présents lors du travail et dans la salle d'accouchement, ou une salle d'attente réservée aux pères et aux familles).				

L'établissement dans lequel je travaille...	Oui	Non	N/A.	Si non, mesures à prendre
7. Possède les ressources suffisantes pour fournir des services encourageant l'implication des hommes, notamment des supports pédagogiques sur la grossesse, l'accouchement et la santé des enfants conçus tout particulièrement pour les pères, qui ciblent les futurs pères et mères et mettent en scène aussi bien les mères que les pères.				
8. Proposent des heures ou des jours de consultation alternatifs qui sont adaptés aux parents qui travaillent.				
9. Encourage vivement les pères/compagnons à être présents dans la salle d'accouchement pour la naissance de leur enfant (lorsque la femme y consent bien entendu).				
10. Propose ou oriente les usagers vers des ateliers pour parents (futurs parents compris) qui sont également ouverts aux pères/compagnons.				

Mes connaissances et mes compétences à proposer des services de SMNI qui encouragent l'engagement des hommes	Oui	Non	N/A.	Si non, mesures à prendre
1. On m'a proposé et j'ai reçu une formation concernant la provision de services de SMNI favorables à l'engagement des hommes.				
2. Mon supérieur m'encourage à fournir des services de SMNI qui soient propices à l'engagement des hommes.				
3. Je connais les politiques/protocoles, tant au niveau national qu'au niveau de mon établissement, concernant la participation des hommes aux soins relatifs à la SMNI (notamment les politiques relatives à la présence des compagnons pendant l'accouchement).				
4. Je connais bien les lois de mon pays en matière d'enregistrement des naissances et de la déclaration du nom du père sur l'acte de naissance.				
5. Je suis au fait des lois relatives au congé de maternité et de paternité dans mon pays.				
6. Je pense avoir les connaissances et les compétences suffisantes pour encourager et soutenir l'engagement des hommes dans les soins relatifs à la SMNI (soins prénatals, travail, accouchement, soins postnatals).				
7. Je pense avoir les connaissances et les compétences suffisantes pour encourager et soutenir l'implication des hommes au niveau de la santé et de la nutrition de leurs nouveau-nés et jeunes enfants.				

Check-list 2 : Services de soins prénatals

Ce que je fais...	Oui	Non	N/A	Si non, mesures à prendre
1. Lorsqu'une femme vient seule à une consultation prénatale, je demande des nouvelles du père de l'enfant ou de son compagnon pour savoir si elle souhaite qu'il soit présent et si cela est possible.				
2. Si elle se montre réticente et/ou si d'autres éléments indiquent qu'elle pourrait être victime de violence conjugale, je pose les questions appropriées me permettant d'identifier si cette femme subie toute forme de violence conjugale, en restant en accord avec les protocoles nationaux.				
3. Si je suis sûr(e) que la femme n'est pas dans une relation violente, je l'encourage à venir accompagnée du père/de son compagnon lors de la consultation suivante, si elle le souhaite bien entendu, et je lui demande dans quelle mesure je peux l'aider à formuler cette invitation (par ex., en faisant parvenir à l'homme un message d'invitation).				
4. Si la loi autorise la présence du père/compagnon à la naissance de l'enfant, j'informe d'abord la femme qu'elle est en droit de décider si elle désire, ou non, être accompagnée et de choisir quelle personne pour l'accompagner. Je lui demande par la suite, qui elle voudrait que cette personne soit, tout en l'encourageant à choisir le père/compagnon si toutefois la situation s'y prête et qu'elle ne semble pas s'y opposer.				
5. Lorsque le père/compagnon est présent à un rendez-vous de soins prénatals, je fais en sorte de l'inclure dans la consultation, le remercie de sa présence et l'encourage à revenir. Je m'assure qu'en l'incluant, je ne néglige ni ne limite mon interaction avec la mère.				
6. J'apporte aux deux des conseils généraux et des informations sur les soins prénatals, l'accouchement et les soins postnatals, la planification familiale et les congés parentaux (si cela s'y prête), et je demande tant à la femme qu'à son compagnon s'ils ont des questions.				

Ce que je fais...	Oui	Non	N/A	Si non, mesures à prendre
7. Je donne des conseils spécifiques à l'homme sur la meilleure façon de soutenir la mère, en prodiguant des soins, en veillant à son repos et à sa bonne alimentation, en anticipant l'accouchement, en planifiant un éventuel recours à certains services en cas d'urgence obstétricale sans oublier de lui apporter du soutien pendant l'accouchement en lui-même.				

Check-list 3 : L'implication de l'homme au cours du travail et de l'accouchement

Ce que je fais...	Oui	Non	N/A	Si non, mesures à prendre
1. Je vérifie auprès de la femme quelle personne elle souhaiterait voir présent lors de l'accouchement. Si mon établissement autorise la présence du père/compagnon, je lui demande si elle désire qu'il soit présent et insiste sur l'importance de son implication.				
2. J'encourage le père/compagnon à être présent lors de l'accouchement (avec le consentement de la mère et si mon établissement l'autorise).				
3. J'encourage et donne des conseils aux pères/compagnons qui sont présents lors de l'accouchement afin que leur soutien (par exemple donner un massage, aider avec les techniques de respiration) corresponde aux désirs de la femme.				
4. Si l'établissement ne permet pas au père/compagnon de rester dans la salle de travail ou d'accouchement, ou si la mère ne souhaite pas sa présence, je l'encourage quand même à rester à proximité et je le tiens régulièrement informé de l'évolution de la situation.				
5. J'encourage et explique les bénéfices du contact peau à peau entre le bébé et la mère ET le père/compagnon.				
6. Après la naissance, j'encourage la mère ET le père/compagnon à prendre le bébé dans leurs bras, en les guidant au besoin.				

Ce que je fais...	Oui	Non	N/A	Si non, mesures à prendre
7. Après la naissance, je donne des conseils et des informations concernant les soins postnatals à la mère et à son compagnon, et leur demande à tous les deux s'ils ont des questions.				
8. Après la naissance, j'encourage les mères et les pères/ compagnons à poser quelques jours de congé, si possible.				
9. Après la naissance, j'explique à la mère et au père/compagnon comment enregistrer leur enfant à l'état civil (et comment obtenir un acte de naissance).				

Checklist 4 : L'engagement des hommes dans les services et soins néonataux et infantiles

Ce que je fais...	Oui	Non	N/A	Si non, mesures à prendre
1. Lorsque la mère se rend seule avec l'enfant à la consultation pédiatrique, je lui demande des nouvelles du père de l'enfant, et inversement si c'est l'homme qui vient seul au rendez-vous.				
2. Lorsque la mère vient seule avec l'enfant à la consultation pédiatrique, j'encourage à ce que le père/ soit présent lors des rendez-vous suivants (si elle accepte qu'il soit présent).				
3. Si le père est présent, je l'en félicite et l'encourage à continuer de venir.				
4. Lorsque le père est présent, je donne aux deux parents des informations concernant la santé et le développement des enfants en les encourageant tous les deux à y prendre part à leurs soins.				
5. J'encourage le père à partager la responsabilité des soins prodigués à l'enfant et des tâches ménagères (si les parents/ personnes s'occupant de l'enfant habitent sous le même toit).				
6. J'indique aux deux parents l'existence d'ateliers, de groupes de soutien pour les parents ou de possibilités éducatives.				
7. J'indique au père les ateliers, les clubs de pères ou les autres initiatives qui promeuvent une paternité impliquée, lorsqu'ils existent (et je fais de même pour les mères).				

CHAPITRE 5 : TRAVAILLER AVEC LES COMMUNAUTÉS ET LES DIRIGEANTS EN VUE DE PROMOUVOIR L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE

Ce chapitre porte sur la manière d'entrer en contact et de collaborer avec différents dirigeants, qui peuvent influencer les communautés avec lesquels nous travaillons (tels que les chefs religieux, les aînés ainsi que les dirigeants politiques et les élus « officiels » des villages), ainsi qu'avec les différents membres de la communauté de manière plus générale.

Ce chapitre est composé des sections suivantes :

- Glossaire concis des termes employés dans ce chapitre
- Pourquoi les dirigeants communautaires sont-ils des acteurs essentiels des projets sur l'implication des hommes dans le développement de la petite enfance ?
- Considérations générales concernant une collaboration avec les dirigeants communautaires pour faire évoluer les normes fondées sur le genre et promouvoir l'implication des hommes dans le développement des jeunes enfants
- Avant de démarrer — préparez le terrain en vue d'une mobilisation et d'un partenariat avec les dirigeants communautaires
- Étapes essentielles d'une collaboration avec les dirigeants communautaires en vue de promouvoir l'implication des hommes dans le développement des jeunes enfants
- Ressources et fiche de travail.

INTRODUCTION DES TERMES ET GLOSSAIRE

Les dirigeants influant au sein de la communauté (qu'ils soient des dirigeants religieux, traditionnel ou politique) peuvent être des partenaires de choix pour promouvoir l'engagement des hommes dans le développement de la des jeunes enfants. Ils peuvent endosser et approuver de nouvelles normes positives pour l'engagement des hommes, et ils peuvent soutenir les différentes stratégies expliquées dans les autres chapitres

Ce chapitre, comme les autres de ce manuel, a été bâtit à partir du module préparé par Plan Canada et Promundo à l'occasion du projet autour de la SMNI respectueuse de la problématique femmes-hommes « Strengthening Health Outcomes for Women » (Améliorer les perspectives sanitaires des femmes), communément appelé « projet SHOW », financé par le gouvernment canadien[70] qui s'inspire fortement du travail réalisé par la MenEngage Alliance,[71] et d'autres publications.[72] En revanche, il ne couvre pas la collaboration avec les dirigeants communautaires dans le but de promouvoir les droits des enfants au sens large.[73] Certaines des recommandations incluses ici sont spécifiques aux chefs religieux, tandis que d'autres peuvent s'appliquer à un éventail plus large de chefs communautaires qui comprend les chefs traditionnels, les aînés et les « élus officiels » des villages.

Glossaire des termes employés dans ce chapitre

- Chefs religieux : hommes ou femmes officiellement affiliés à une religion ou à un courant spirituel qui jouent un rôle influent au sein de leur communauté et de la société civile en général. On peut citer les prêtres, les imams, les rabbins, les ecclésiastiques, les moines, les religieuses, les lamas, les guides spirituels autochtones traditionnels tels que les chamans et les sorciers, et les chefs de croyance laïque.
- Chefs traditionnels : hommes et femmes qui font respecter le droit coutumier dans les zones de gouvernement local. Les chefs traditionnels peuvent également être des chefs religieux . Toutefois, leur position dans la société est principalement fondée sur le statut social, alimenté par les liens ancestraux. Bien qu'ils soient différents des chefs religieux, les chefs traditionnels ont souvent une autorité, un pouvoir et un respect similaires au sein des communautés locales.
- Communautés religieuses :[74] elles sont constituées de religieux (femmes et hommes). Elles représentent des entités et des structures qui institutionnalisent un système de croyances ancrées dans des traditions religieuses de tout ordre. Elles comprennent : les communautés qui se réunissent dans un lieu de culte (par exemple églises, mosquées, synagogues, temples), les chefs religieux (tels que les évêques, les ecclésiastiques, les ayatollahs, les lamas), les érudits, les théologiens et les éducateurs religieux, les missionnaires, les groupes et réseaux de jeunes croyants ou de femmes de foi, les organisations confessionnelles, les institutions/organisations-cadres religieuses et intra religieuses.
- Organisations confessionnelles : organisations dont les activités s'appuient sur les enseignements et les principes d'une ou de plusieurs croyances religieuses. Elles comprennent les œuvres caritatives parrainées ou tenues par une ou plusieurs congrégations religieuses, les organisations à but non lucratif fondées par une congrégation religieuse ou s'appuyant sur une croyance religieuse et des traditions spirituelles, et des regroupements d'organisations confessionnelles
- Texte sacré : désigne des écris considérés comme saints dans une religion particulière, par exemple la Bible pour les chrétiens ou le Coran en Islam
- Théologie : étude de la religion et des croyances religieuses.
- Théologien : personne qui étudie ou se spécialise en théologie.

POURQUOI LES DIRIGEANTS[i] COMMUNAUTAIRES SONT-ILS DES ACTEURS ESSENTIELS DES PROJETS SUR L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE ?

Il est judicieux de mobiliser et d'associer les dirigeants communautaires (notamment les chefs religieux et traditionnels) à votre projet de promotion de l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance, et ce pour plusieurs raisons :

Les croyances et valeurs religieuses d'une personne, ainsi que ses traditions culturelles, sont importantes

- 84% de la population mondiale s'identifie à un groupe/communauté religieuse.[ii]
- Dans bien des contextes où Plan International opère, les croyances religieuses et les traditions culturelles sont étroitement mêlés aux normes sociales qui sont fondées sur le genre. Elles sont un facteur déterminant des attitudes et des comportements collectifs dans une communauté. Les systèmes de croyances et les institutions dans lesquels sont impliqués les chefs religieux ont une grande influence — positive ou négative — sur les normes communautaires et les systèmes de valeur, notamment en ce qui concerne la problématique femmes-hommes et les rapports familiaux.
- Selon la communauté, l'interprétation des textes sacrés et les croyances religieuses des membres sous-tendent et renforcent des normes fondées sur le genre et discriminatoires, notamment les normes et les attentes concernant les rôles et les responsabilités des hommes et des femmes.

Les chefs religieux, les chefs traditionnels, les anciens et les élus des villages sont généralement des acteurs respectés, légitimes et influents dans de nombreuses communautés.

- Habituellement, ces dirigeants occupent un poste important au sein de la communauté[iii] et bénéficient d'un grand respect de la part des membres de la communauté.[iv] Considérés comme des personnalités dignes de confiance — non seulement par les membres de la communauté, mais également pas les politicien(ne)s et les décideurs politiques — ils exercent généralement une influence puissante sur les politiques locales et nationales. Les chefs religieux et traditionnels peuvent apporter des conseils spirituels et moraux aux individus. Ils endossent souvent le rôle de conseiller et de source fiable d'informations concernant la santé, le bien-être et les relations familiales et, selon certains, ne sont pas traités avec méfiance lorsqu'ils cherchent à influencer les valeurs et les règles sociales (telles que celles qui régissent la vie familiale, les choix en matière de reproduction, etc.) par des activités religieuses et pédagogiques.
- Lorsque les messages sont partagés lors de réunions traditionnelles, communautaires ou religieuses établies, les messages sont renforcés par l'autorité de ces chefs et par le fait que les mécanismes généralement utilisés pour apporter des conseils sur la manière dont les membres de la communauté doivent se comporter, soient acceptés.
- Les lieux de culte et leurs responsables sont profondément enracinés dans les communautés. Les fidèles s'y réunissent régulièrement. Ils constituent un espace idéal de partage et de distribution d'informations et de messages. Les chefs et organisations religieux disposent souvent de vastes réseaux qui permettent de toucher les groupes de personnes les plus défavorisées et privées de leurs droits civils. Ils parviennent généralement mieux que les acteurs extérieurs à rentrer en contact avec les personnes et leur famille. Étant donné que les institutions religieuses sont présentes dans presque toutes les communautés du monde et comptent près de 5 milliards de membres, leur potentiel d'action est immense.
- Les organisations religieuses/confessionnelles sont souvent impliquées dans la provision de services sociaux — tels que les maternelles, les écoles et les services de santé. Dans les États fragiles et dans les

---

i Dans ce chapitre au lieu de dire « chef(fe)s communautaires », nous utiliserons ce mot au masculin. Néanmoins, nous reconnaissons que les leaders communautaires (traditionnel, religieux, politique, etc.) peuvent être des hommes ou des femmes.

ii En 2015, les chrétiens formaient de loin le plus grand groupe religieux, avec 2,3 milliards d'adhérents, soit 31,2 % de la population mondiale totale de 7,3 milliards d'habitants. Venaient ensuite les musulmans (1,8 milliard, soit 24,1 %), les hindous (1,1 milliard, soit 15,1 %) et les bouddhistes (500 millions, soit 6,9 %). Voir : Centre de recherche Pew (2017). Les chrétiens restent le plus grand groupe religieux du monde, mais ils sont en déclin en Europe, 5 avril, https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/04/05/christians-remain-worlds-largest-religious-group-but-they-are-declining-in-europe/

iii Même si les dignitaires d'une religion peuvent ne pas se prévaloir du même degré de connexion avec les membres de la communauté par rapport à d'autres.

iv Par exemple, 74 % des Africains considèrent les chefs religieux comme étant le groupe en qui ils ont le plus confiance. Voir UNICEF (2012). Partnering with religious communities for children.

contextes humanitaires en particulier, elles constituent sans doute le plus important pourvoyeur d'aide aux populations vulnérables. Les organisations religieuses/confessionnelles disposent généralement d'un réseau actif de volontaires. De plus, elles exploitent souvent divers médias et canaux de communication — notamment les bulletins d'information, les sites internet, la radio et la télévision — qui peuvent servir à influencer les projets et les communications pour un changement social et comportemental.

- Les chefs communautaires locaux ont généralement le sens de la communication et peuvent être des agents efficaces du changement et mobiliser leur congrégation en influençant leurs attitudes et leurs comportements, en les incitant à passer à l'action et en s'impliquant dans la promotion d'une cause.
- Dans la plupart des cas, ces leaders de différentes sortes sont généralement des hommes. Leur mode de vie et leurs interactions relationnelles peuvent leur permettre de montrer l'exemple en matière d'implication masculine et d'égalité entre les sexes, et ainsi de devenir des « déviants positifs » ou « agents de la normalisation de mœurs » au niveau de leur communauté. Les chefs masculins qui sont respectés et font figure d'autorité sont alors en mesure de faire passer un message aux hommes et d'organiser des réunions auxquelles les hommes participeront.

Lorsque les normes sont les moteurs des comportements, il est peu probable que les individus modifient leurs comportements à moins que des dirigeants respectés et influents n'approuvent ce changement. Si ces derniers approuvent les changements de normes (et sont perçus comme des personnes mettant leurs paroles en actes plutôt que de simplement déverser des paroles en l'air), les autres seront alors plus enclins à faire de même.

Les leaders communautaires sont des alliés essentiels si nous voulons que le travail d'engagement de nos hommes soit mené par la communauté et si nous souhaitons soutenir un changement collectif à l'échelle de la communauté

Nous savons qu'il est peu probable que les normes changent si nous arrivons dans les communautés en leur disant « comment faire les choses correctement ». Les changements de normes, d'attentes et de pratiques au niveau communautaire ont plus de chances de se produire - et d'être durables - lorsque les interventions sont menées par les communautés - plutôt que d'être « dirigées » de l'extérieur. Cette

© Plan International Nigeria

tendance est encore renforcée lorsque les interventions invitent les participants à réfléchir aux défis auxquels ils sont confrontés et les dotent des connaissances et des compétences nécessaires pour agir sur ces défis. Les interventions dirigées par les communautés sont plus susceptibles de se fonder sur une compréhension approfondie du contexte, de générer des solutions culturellement appropriées aux problèmes que la communauté veut résoudre, d'aider les gens à atteindre les objectifs qui leur tiennent à cœur et de faire en sorte que la communauté elle-même décide et s'accorde sur les mesures à prendre.

Les chefs religieux et traditionnels, en particulier, peuvent être de puissants adversaires pour s'opposer à vos initiatives qui promeuvent l'engagement des hommes et l'autonomisation des femmes

- Les autorités religieuses (ainsi que certaines autorités dites traditionnelles) ont tendance à entretenir la prédominance sociale des hommes et à exclure les femmes des postes de responsabilité. Les dirigeants utilisent parfois les textes religieux et les traditions culturelles pour justifier cette situation et maintenir le statu quo. Dans certaines communautés, ces chefs endossent le rôle du « gardien » ou se posent en obstacle à l'implication des hommes et à l'autonomisation des femmes — par exemple, en approuvant des normes strictes ou inéquitables qui encouragent la domination des hommes sur les femmes, dissuadent les hommes de prodiguer des soins aux enfants, ou promeuvent des pratiques limitant la possibilité d'une femme à accéder à des services ou à prendre des décisions concernant sa santé, notamment reproductive.
- Les chefs religieux peuvent parfois avoir une vision traditionnelle ou conservative de la « famille », ce qu'elle est et à quoi elle devrait ressembler — c.-à-d. le noyau familial doit contenir une mère et un père. Ces visions ne reflètent pas nécessairement les différents types de famille observés dans de nombreux contextes, tels que les ménages dans lesquels la femme ou bien l'enfant est le chef de famille, les ménages composés de parents célibataires ou de parents-adolescents, les ménages dirigés par des couples qui sont homosexuels, bisexuels ou transgenres. Ces familles sont généralement plus vulnérables et nécessitent un soutien supplémentaire. Il est donc important que les chefs et le projet soutiennent tous les types de famille, sans discrimination.
- Impliquer les chefs peut relever du défi, mais si vous les mettez à l'écart, ces chefs qui s'opposent, risquent de faire obstacle à votre programme — empêchant ce dernier d'aboutir au changement que vous espériez.
- Bien que cela soit plus difficile, si vous parvenez à modifier les attitudes et les préjugés de ces opposants, vous serez alors plus susceptible d'obtenir un changement des normes et des comportements collectifs au sein de la communauté.

Les chefs religieux portent habituellement des valeurs et des engagements comparables à ceux qui sont inscrits dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CDE)

- Plusieurs points clés de la CDE reflètent des valeurs partagées avec les principales traditions religieuses du monde, notamment : une croyance fondamentale en la dignité de l'enfant, un accent mis sur la famille comme environnement idéal pour élever un enfant, une priorité élevée accordée aux enfants et l'idée que tous les membres de la société ont des droits et des devoirs à leur égard, une conception holistique de l'enfant et une compréhension globale de ses besoins physiques, émotionnels, sociaux et spirituels.
- De nombreuses religions ont en commun des exigences similaires en matière de paix, de justice et d'égalité sociale.

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES CONCERNANT UNE COLLABORATION AVEC DES LEADERS COMMUNAUTAIRES POUR FAIRE ÉVOLUER LES NORMES FONDÉES SUR LE GENRE ET PROMOUVOIR L'IMPLICATION DES HOMMES

Entamez le dialogue avec les leaders communautaires le plus tôt possible et préparez-vous à un processus qui s'inscrit dans la durée

Les dirigeants devront généralement être engagés dès la phase de planification et tout au long du cycle du projet, si vous voulez être sûr d'obtenir leur soutien pour un changement durable des normes et des attitudes. Cela signifie qu'il faut commencer par identifier les dirigeants présents et influents dans les communautés spécifiques dans lesquelles vous travaillez, et avec qui vous pouvez avoir des relations existantes ou des points d'entrée pour travailler. N'oubliez pas non plus que travailler avec différents

acteurs - y compris les chefs de communauté - pour promouvoir le changement des normes fondées sur le genre et l'engagement des hommes dans le DPE peut prendre beaucoup de temps. Commencez par tirer parti de vos relations existantes avec les dirigeants et soyez prêt à travailler sur une plus longue période.

Votre travail doit être basé sur le respect mutuel et des valeurs communes. Encouragez les dirigeants à chercher des interprétations alternatives des textes sacrés et des traditions ancestrales, qui soient en adéquation avec les droits de la femme et de l'enfant, tout en reflétant leurs valeurs fondamentales.

Ces partenariats seront plus susceptibles d'être productifs lorsqu'il existe un respect mutuel, une confiance, un dialogue ouvert, des priorités communes et la reconnaissance des préoccupations que chaque partie (votre organisation et les dirigeants de la communauté et leurs institutions), peut avoir à propos de la collaboration avec l'autre. Fondez toujours vos discussions et votre travail avec les leaders communautaires sur des valeurs et des priorités communes. Clarifiez et convenez des points communs et, le cas échéant, des actions déjà en cours qui peuvent servir de point de départ à une collaboration. Certains points de départ probables pourraient être des valeurs partagées axées sur la dignité inhérente de l'enfant, l'importance de la famille dans la vie de l'enfant et l'accent mis sur l'aide aux plus démunis parmi les pauvres.

En cas doutes ou de divergences, essayez d'en identifier les causes profondes. Sont-elles dues à une mauvaise compréhension du langage utilisé pour exprimer les croyances religieuses ou les traditions culturelles - ou encore des droits de l'homme ? Sont-elles dues à des croyances fondamentales et profondément ancrées qui sont incompatibles avec les principes des droits de l'enfant ? Aidez les chefs religieux à trouver des interprétations positives des valeurs spirituelles, religieuses et de foi et des textes sacrés, qui soutiennent la justice, l'égalité des sexes et l'engagement significatif des hommes. De même, aidez les chefs traditionnels à trouver des pratiques positives alternatives qui reflètent et sont toujours alignées sur les valeurs culturelles clés.

L'œuvre caritative « Tearfund » et la coalition We Will Speak Out » ont remarqué qu'il est important de montrer aux chefs religieux que vous n'essayez pas de « dépouiller les gens de leur foi », et de collaborer en respectant un contexte scripturaire et culturel précis. Cette approche permet aux chefs religieux (et communautés confessionnelles) de voir que la foi et l'égalité des sexes ne s'excluent pas mutuellement ou ne sont pas incompatibles lorsqu'on leur démontre qu'il existe d'autres façons de se comporter qui sont culturellement pertinentes.

Laissez aux leaders communautaires une marge de réflexion sur leurs propres attitudes par rapport à la problématique femmes-hommes et leur vécu quant à la virilité. Préférez le dialogue et la réflexion aux formations ou à l'éducation

Il est important de prendre acte de la dimension patriarcale de nombreuses religions, communautés religieuses et structures de leadership traditionnelles, de leur discrimination envers les femmes, de la marginalisation des femmes dans les espaces religieux formels et de leur refus de nommer des femmes à des postes d'autorité. Dans de nombreux cas, les chefs religieux citent les textes sacrés et la tradition pour justifier et expliquer cette situation, et protéger leur propre privilège. Dialoguer avec des chefs religieux peut servir à décortiquer ces concepts compliqués. Ce dialogue leur donne l'occasion de réfléchir à leurs propres attitudes en matière d'égalité entre les sexes et à leur propre vécu quant à la virilité.

N'oubliez jamais d'inclure des cheffes féminins lorsque vous travaillez avec un chef masculin

Même si les chefs religieux et traditionnelles sont pour la plupart des hommes, il est important de tenir compte et de nouer le dialogue avec les cheffes religieux féminins et de reconnaître que les groupes de femmes de foi peuvent également être très influents. Ces femmes sont aussi souvent les personnes qui ont accès aux femmes et aux filles dans les communautés conservatives et qui les conseillent.

CONSIDÉRATIONS SPÉCIFIQUES POUR TRAVAILLER AVEC LES CHEFS RELIGIEUX AFIN DE TRANSFORMER LES NORMES FONDÉES SUR LE GENRE ET DE PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES HOMMES

N'oubliez pas que les institutions religieuses et leurs membres ne sont pas des entités homogènes

Les institutions religieuses sont hétérogènes quant à leur structure, aux croyances de leurs membres et à la façon dont leurs chefs interprètent et mettent en application les textes sacrés. Les autorités d'une même confession ou d'une même communauté peuvent avoir des niveaux différents de compréhension ou d'acceptation de l'engagement masculin ou de l'égalité des sexes. Vous devrez appréhender cette complexité et cette diversité avant de pouvoir déterminer avec qui travailler et qui choisir pour lancer le dialogue et la coopération.

Dans la mesure du possible, intervenez à différents niveaux et collaborez avec des chefs de confessions différentes.

Il peut être utile de vous rapprocher directement de chaque chef religieux, à l'église, au temple, à la mosquée ou dans la communauté. Étant donné la nature délicate du travail sur les questions touchant l'égalité des sexes avec les chefs religieux, vous devrez peut-être vous adresser à des responsables de rang plus élevé dans la hiérarchie ou la structure religieuse qui pourront exercer une influence sur le chef religieux à l'échelon local. Cela permettra de garantir que les activités sont co-appropriées, validées et soutenues par des acteurs à l'échelle nationale et seront donc considérées comme étant pertinentes dans le contexte en question. Elles bénéficieront de l'adhésion du « leadership » et auront de bonnes chances de perdurer. Cela permettra également de pallier les réactions hostiles éventuelles. N'oubliez pas non plus que les groupes de jeunes croyants ou de femmes de foi et les associations étudiantes religieuses peuvent également être importants et exercer une certaine influence dans les communautés — ils pourraient devenir des alliés de choix pour votre programme.

La religion constitue ou peut devenir un enjeu politique important dans de nombreux contextes. Il est donc crucial de veiller à ce que le rapprochement avec les communautés religieuses se fasse de manière impartiale et apolitique. Agir au bon moment est essentiel à l'impartialité : les principaux chefs des différentes religions et traditions spirituelles doivent être impliqués en même temps. Dans certains cas, il peut être préférable de privilégier le travail avec un organisme interreligieux reconnu. Dans tous les cas, nous vous conseillons d'essayer de travailler avec toutes les différentes communautés religieuses influentes et, dans le cadre de ce processus, de promouvoir le dialogue interconfessionnel pour favoriser la collaboration entre les différents chefs.

N'oubliez pas non plus que travailler avec les communautés religieuses pour transformer les normes et les pratiques peut nécessiter une approche sur plusieurs fronts : s'engager avec les théologiens sur l'interprétation des textes sacrés et la manière dont ceux-ci sont liés à l'engagement des hommes et des femmes, parallèlement au travail avec les dirigeants eux-mêmes.

Préparez votre équipe à travailler avec des leaders religieux

Les expériences de travail avec les communautés religieuses ont mis en évidence l'importance pour le personnel de disposer de connaissances, de compétences et d'attitudes adéquates pour une collaboration efficace et constructive avec les chefs religieux et leurs communautés. Les personnes de confession religieuse travaillant au sein de votre organisation ou d'organisations partenaires peuvent être particulièrement importantes pour ce processus, car elles peuvent servir de passerelle pour mieux comprendre les traditions religieuses et s'engager auprès des communautés religieuses.

Sur le plan des connaissances, cela suppose d'aider l'équipe à :

- Étudier les concepts, principes et enseignement élémentaires des traditions religieuses qui revêtent de l'importance pour la communauté dans laquelle vous comptez travailler. Pour ce faire, il suffit de lire des informations glanées sur internet (fournies par le ministère des Affaires religieuses ou équivalent, s'il existe dans le pays concerné), de faire montre de curiosité et de discuter avec des membres de la

communauté religieuse (notamment ceux avec lesquels votre organisation travaille).
- Identifier les rôles que les communautés religieuses ont déjà joués pour la promotion et la protection des droits de l'enfant ;
- Identifier et chercher à comprendre les problèmes liés aux droits de l'homme et aux enfants qui pourraient être conflictuels et éventuellement semer la discorde lors de vos interactions avec les communautés religieuses ; trouver des moyens d'y faire face sans pour autant aliéner ou perdre des alliés potentiels ;

Sur le plan des attitudes, cela suppose d'aider l'équipe à :

- Entretenir un esprit d'ouverture et de curiosité à propos des traditions religieuses et spirituelles de l'endroit où nous travaillons ; reconnaître la diversité des traditions religieuses et éviter les idées préconçues sur la question de savoir si l'une ou l'autre de ces traditions est susceptible de favoriser les droits de l'enfant ;
- Être conscient de ses sentiments personnels et préjugés éventuels vis-à-vis de la religion, de la spiritualité et des personnes qui se reconnaissent dans une tradition religieuse particulière ; être capable de ne pas porter de jugement sur les croyances et les pratiques qui sont différentes des nôtres, et veiller à rester impartial lorsque vous collaborez avec plus d'une religion ;
- Repérer les valeurs et principes de notre travail qui sont communs aux communautés religieuses desquelles nous comptons nous rapprocher ;
- Accepter le fait que les croyances religieuses ne sont pas le seul facteur sous-tendant des normes fondées sur le genre, discriminatoires. Certains comportements et attitudes considérés comme étant ancrés dans la religion trouvent en fait leurs origines dans d'autres normes sociales et traditions culturelles, dont certaines sont antérieures aux textes sacrés religieux. Il est important de faire cette distinction, car les comportements et les pratiques qui découlent d'autres traditions culturelles et normes sociales peuvent parfois être remis en question et examinés par les acteurs religieux.
- Faire preuve de respect par une tenue vestimentaire, des salutations et des protocoles appropriés lorsque vous rencontrez des membres de la communauté afin d'optimiser le processus de coopération et de promouvoir le respect mutuel.

Sur le plan des compétences, cela suppose d'aider l'équipe a :

- Écouter, apprendre et manifester du respect pour les valeurs traditionnelles. Quand ces dernières semblent inconciliables avec les droits de la femme et de l'enfant, être capable de jouer un rôle de médiation et de négocier afin de trouver un terrain d'entente sur le plan des traditions religieuses.
- Apprendre à exprimer et à communiquer intelligemment le discours sur les droits en utilisant une formulation plus adaptée à la compréhension et aux croyances des communautés religieuses (par ex., en parlant des droits sans utiliser le mot en lui-même pour éviter de vous déconnecter immédiatement de votre interlocuteur) ;
- Confronter avec respect, mais avec franchise, les défis posés aux droits de l'enfant et de la femme par les communautés religieuses ;
- Être capable de repérer lorsque les croyances les pratiques d'une communauté religieuse ou d'un chef en particulier sont si peu conforme aux principes des droits de l'enfant et de la femme que nous ne devrions pas chercher à établir d'autres interactions de quelque nature que ce soit.

Sollicitez le soutien d'universitaires spécialisés dans la religion et des théologiens et/ou du personnel des organisations confessionnelles pour le programme

Plusieurs organisations, dont Plan International, n'ont peut-être pas l'expertise nécessaire pour interpréter et identifier les textes sacrés qui soutiennent l'engagement des hommes dans le Développement de la Petite Enfance (DPE) et la santé maternelle, ainsi que le bien-être et l'autonomisation des mères. Bien que certaines ressources aient déjà été développées pour soutenir l'engagement des hommes dans les soins attentifs et le DPE, vous devrez peut-être travailler avec des universitaires spécialisés dans la religion et des théologiens qui vous aideront à déterminer quels éléments des textes sacrés pourraient servir dans le cadre de ce programme. Il est également utile de recenser les organisations confessionnelles actives dans les communautés dans lesquelles vous allez intervenir et qui seraient peut-être disposées à s'associer et à soutenir cette initiative. Celles-ci pourraient s'avérer essentielles si vous souhaitez vous rapprocher d'autres chefs religieux sur place ou lorsque vous devez interagir avec les autorités d'une communauté confessionnelle particulière.

Aidez le personnel féminin à travailler avec les chefs religieux

Les femmes se heurtent souvent à des obstacles ou à des défis particuliers lorsqu'elles doivent travailler avec des chefs religieux. Par exemple, elles peuvent ne pas être autorisées à pénétrer dans certains lieux, ou leurs déplacements peuvent y être circonscrits. Discutez avec le personnel féminin et masculin des solutions possibles pour surmonter ces obstacles afin que le personnel féminin puisse avoir la même interaction que le personnel masculin avec les chefs religieux, sans pour autant que le personnel féminin ne coure de risque. Cela requiert généralement une phase initiale d'observation des protocoles et des attentes de la communauté religieuse avant de pouvoir se faire accepter, de gagner sa confiance et de travailler progressivement à remettre en question et à déconstruire avec tact les normes patriarcales qui restreignent la participation des femmes et leur faculté à occuper des postes à responsabilité dans la durée.

Au fur et à mesure et dès que cela est possible, posez des questions et lancez des réflexions sur les inégalités entre les sexes au niveau des institutions patriarcales que les chefs religieux incarnent dans vos interactions et vos actions avec eux.

Discutez du fait que ces institutions sont dans l'ensemble des lieux de socialisation déterminants pour les femmes, dans lesquels la hiérarchie fondée sur le genre est maintenue. Il ne vous sera pas possible de le faire dès le début, mais une fois que vous aurez établi une relation de confiance réciproque et un degré suffisant de réceptivité avec les chefs religieux et leurs institutions, vous serez alors en mesure de poser ces questions et de formuler ces réflexions lors de vos échanges avec eux.

AVANT DE DÉMARRER — PRÉPARER LE TERRAIN EN VUE D'UNE MOBILISATION ET D'UN PARTENARIAT AVEC LES DIRIGEANTS COMMUNAUTAIRES

Impliquez dès le début — lorsque cela est possible — les dirigeants communautaires avec lesquels vous travaillez déjà.

Si votre organisation a déjà travaillé avec de nombreuses communautés au fil des ans (comme cela est souvent le cas pour Plan International), cela signifie que le personnel connaît et a déjà souvent travaillé avec les dirigeants influents de ces communautés. Impliquer les chefs communautaires dans des processus de promotion d'une nouvelle virilité, de nouveaux rôles pour les hommes et pour les femmes, de l'autonomisation de la femme sera plus simple dès lors qu'une relation de confiance avec les chefs aura été établie, notamment en travaillant ensemble sur des priorités communes moins délicates. Dans la mesure du possible, tirez profit de ces relations existantes plutôt que de « redémarrer de zéro ».

Préparez les données probantes que vous utiliserez éventuellement pour convaincre les dirigeants communautaires de l'importance de ce travail.

Cela dépendra de l'endroit où vous travaillerez et de la prévalence des traditions religieuses et de leurs enseignements. Ces données peuvent inclure :

- Des preuves de l'importance du développement de la petite enfance ainsi que de la santé et du bien-être des mères ;
- Des éléments factuels concernant la situation locale en matière de DPE, de santé et de bien-être maternel, et les lacunes et problèmes qui en découlent ;
- Des preuves de l'importance de l'engagement des hommes dans le DPE et pour le bien-être des enfants, des femmes, des familles et des communautés — sans oublier les hommes eux-mêmes (n'oubliez pas d'y inclure des témoignages d'hommes issus de cette région) ;
- Des outils qui ancrent l'égalité entre les genres et l'engagement des hommes dans le DPE et le soutien à la santé et au bien-être maternels dans les textes religieux. Ces derniers sont particulièrement utiles étant donné que la doctrine religieuse est souvent utilisée pour justifier une dynamique de pouvoir inéquitable entre les sexes au sein de la communauté. Des universitaires spécialisé(e)s dans la religion et des intellectuels féministes ont répertorié les multiples façons par lesquelles les textes religieux promeuvent les droits de la femme et des normes équitables et fondées sur le genre. Des ressources existent pour les expliquer et les décrire. (Consultez l'encadré 3 pour en savoir plus)
- Des renseignements concernant les autres communautés, du même ou d'autres pays, dans lesquelles les chefs de cette religion ou tradition en question ont endossé un rôle de premier plan en faveur de changements positifs de l'engagement des hommes dans le DPE. (Voir l'encadré 1 qui présente quelques études de cas).

Déterminez comment vous pouvez pallier toute résistance ou opposition au programme

Il est possible que vous ayez à faire face à des réactions hostiles, de la résistance et une certaine opposition, en particulier lorsque vous travaillez avec des chefs religieux et traditionnels à faire évoluer les normes fondées sur le genre et les relations entre les sexes :

- Une résistance ou une opposition de la part des chefs qui pourraient se sentir exclus ou estimer que l'engagement des hommes dans le DPE, le travail domestique et la santé maternelle ainsi qu'une augmentation du pouvoir de décision des femmes sont en contradiction avec leurs pratiques ou croyances.
- La réticence face à votre travail avec des chefs religieux peut également provenir d'organisations de femmes et de femmes militantes qui pourraient considérer qu'un travail avec ces chefs contribuerait en fait à un renforcement des normes inéquitables et du pouvoir des institutions patriarcales.
- Les chefs religieux impliqués dans un travail de promotion de changement au niveau des normes fondées sur le genre et de l'engagement des hommes, risquent eux-mêmes de se heurter à une réaction négative et à l'opposition de leurs pairs, des institutions religieuses ou de leurs communautés. L'ostracisme — notamment le ressenti de honte et/ou l'humiliation effective des chefs qui encouragent les programmes axés sur l'engagement des hommes et l'égalité des sexes — peut également constituer un obstacle dont il faudra tenir compte et si possible y remédier.

Vous trouverez ci-après quelques stratégies d'atténuation qui pourraient vous servir lors de la phase de conception de votre collaboration avec des dirigeants communautaires.

Risques potentiels	Stratégies d'atténuation
Opposition ou réaction hostile des chefs religieux ou traditionnels, ou bien d'autres dirigeants de la communauté, qui pourraient considérer que le projet importe des croyances de l' « extérieur ».	• Impliquez les dirigeants le plus tôt possible, pendant la planification de l'initiative • Assurez-vous du soutien des dirigeants hauts placés dans la hiérarchie et de leur autorité ou mécanisme de coordination. Entretenez le dialogue avec ces chefs en organisant des forums de formations et des réunions en tête à tête afin d'obtenir leur soutien et leur adhésion. • Demandez aux chefs religieux, aux théologiens ou aux chefs traditionnels de vérifier le contenu des supports ou des guides de discussion que vous utiliserez au cours des sessions de sensibilisation et de réflexion avec d'autres chefs religieux et traditionnels. • Nouez des contacts avec les médias pour vous assurer que le soutien des dirigeants communautaires et des autorités dans le projet sera mis en relief. Les médias vous seront également utiles lorsqu'il s'agira de répondre aux réactions hostiles des communautés ou d'autres dirigeants. Faites entendre la voix des dirigeants impliqués grâce à la diffusion médiatique.
Opposition ou réaction hostile des organisations de défense des droits des femmes et des groupes de militantes, qui pourraient percevoir cette collaboration avec des chefs religieux ou/ et traditionnels, ou bien d'autres dirigeants de la communauté, comme un renforcement de l'autorité patriarcale des institutions et de leurs chefs, pour la plupart masculins.	• Impliquez les mouvements et groupes de défense des droits de la femme dès le début, avant même de contacter les dirigeants de la communauté. Expliquez votre programme et les raisons pour lesquelles vous souhaitez impliquer ces chefs. • Invitez les militantes et des représentant(e)s d'organisations de femmes à faire partie d'un groupe consultatif pour le projet. • Associez-vous à des organisations et des militant(e)s de la cause féminine pour préparer votre collaboration avec les dirigeants de la communauté. Cherchez à connaître leurs préoccupations et intégrez leurs recommandations au projet. • Impliquez des militant(e)s et des organisations féminines dans la conception et la concrétisation d'occasions de réflexion et de dialogue avec les dirigeants de la communauté, notamment les chefs religieux. • Encouragez les interactions entre les chefs religieux et les organisations et militant(e)s de la cause féminine. Cela permettra aux chefs d'entendre ce que les femmes ont à dire et aux organisations féminines de s'impliquer davantage auprès des chefs religieux et de les responsabiliser. • Nouez des contacts avec les médias pour vous assurer que l'approche transformatrice en matière de genre et le leadership actif des femmes dans ce projet seront mis en valeur dans les médias. Faites entendre la voix des organisations et militant(e)s de la cause féminine impliqués grâce à la diffusion médiatique.
Réaction hostile de la part d'autres dirigeants communautaires, des institutions religieuses et des congrégations contre les chefs religieux ou traditionnels qui remettent en question des normes et des pratiques inéquitables et qui promeuvent l'implication des hommes	• Soutenez sans relâche les chefs religieux et dirigeants traditionnels. Rencontrez-les et validez les changements positifs qu'ils ont apportés. Aidez-les à faire face à toute menace immédiate visant leur sécurité (le cas échéant). • Mettez en place un ou des groupes ou réseaux de soutien des chefs religieux ou traditionnels qui remettent en question des normes et des pratiques inéquitables et qui promeuvent l'implication des hommes dans le DPE. • Assurez-vous du soutien des chefs religieux ou traditionnels hauts placés dans la hiérarchie et de leur autorité ou mécanisme de coordination, et ce dès les prémices du projet, afin de vous assurer du soutien des plus hautes instances. .

Veillez à ce que votre structure de suivi et d'évaluation (S&E) génère suffisamment de données pour bien comprendre l'efficacité de votre travail avec les dirigeants communautaires.

Il est important de mettre en place un cadre solide de S&E pour votre initiative sur l'engagement des hommes comprenant :

- Une évaluation des changements observés au niveau des connaissances, des attitudes et des comportements des dirigeants communautaires ;
- L'évolution de la perception qu'ont les membres de leur communauté concernant les attentes des dirigeants relatifs aux comportements, rôles et pouvoir décisionnel des hommes et des femmes ;
- Le suivi de ce que les dirigeants communautaires font réellement pour promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE et de la manière dont les messages qu'ils diffusent sont transformateurs en matière de genre ;
- Une compilation des études de cas et/ou des témoignages relatant les « changements les plus importants », comme un moyen efficace de transmission des récits de changement à l'échelle communautaire et au-delà ;

Le suivi et la préparation de comptes rendus devraient également permettre de renseigner les progrès accomplis en matière d'égalité entre les sexes.

Encadré 1 : expériences des partenaires

En Indonésie, Rutgers WPF a collaboré avec des dirigeants de confession musulmane dans le cadre de l'initiative MenCare+, ou « Laki Laki Peduli », dans le but d'encourager les hommes à s'occuper de leurs enfants et à promouvoir l'égalité entre les sexes. L'organisation et ses partenaires ont réussi à collaborer avec des chefs religieux qui préconisaient l'égalité des sexes tant dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Le documentaire *A Little Piece of Heaven in Bondowoso* (Un petit coin de paradis au Bondowoso) raconte l'histoire de Muhammad Nur Salim, un professeur de religion musulmane, et ses efforts de promotion de la parité et d'autres formes de virilité. Disponible en ligne : https://men-care.org/resources/surga-kecil-di-bondowoso-small-paradise-in-bondowoso/

Dans la région à prédominance musulmane du nord du Nigeria, les érudits spécialisés en Islam ont utilisé des versets des textes sacrés pour s'opposer à l'accès aux services de santé maternelle, de planification familiale et de vaccinations des enfants, car ils estiment que cela est « *haram* », ou interdit, en Islam. Pour y remédier, le « development Research and Projects Centre » (dRPC, Centre de recherche et de projets pour le développement) a mis en place un programme financé par l'œuvre caritative « Saving Lives at Birth » (Sauver des vies dès la naissance) dont l'objectif est de transformer ces intellectuels spécialisés en Islam opposés à toutes formes de soins médicaux, en « champions de la SMNI ». L'organisation a délibérément sollicité des chefs religieux, hommes et femmes, méfiants à l'égard des soins maternels. Quinze d'entre eux ont reçu une formation assurée par des experts égyptiens spécialisés dans les enseignements islamiques et la santé maternelle, y compris des représentants de l'association égyptienne de planning familial et de l'université Al-Azhar. Retrouvez cette histoire sur NPR.

ÉTAPES ESSENTIELLES D'UNE COLLABORATION AVEC DES CHEFS COMMUNAUTAIRES

Cette rubrique donne un aperçu des étapes essentielles commentées d'une collaboration avec des dirigeants communautaires en vue de promouvoir l'engagement des hommes dans les soins prodigués aux enfants et dans leur développement. Vous trouverez à la fin de ce chapitre, un modèle ou fiche de travail avec des questions portant sur les différentes étapes. N'hésitez pas à modifier ces étapes autant que nécessaire pour les adapter à votre contexte local — n'oubliez pas que ceci n'est pas un livre de recettes !!

Étape 1 : Recenser et localiser les dirigeants communautaires influents au sein de la région dans laquelle vous allez travailler

Vous devrez privilégier les dirigeants communautaires (traditionnels, religieux, politiques) qui sont respectés et ont une légitimité, un pouvoir et une influence au sein de leur communauté. Pour les trouver :

- Discutez avec des membres du personnel qui connaissent généralement bien les communautés (et qui peuvent vivre au sein d'une des communautés cibles).

- Demandez aux membres de la communauté à quels dirigeants ils se fient lorsqu'ils ont besoin de conseils ou un avis sur les services touchant au bien-être et à la santé de leurs familles. Veillez à obtenir des réponses représentatives de la population, en demandant à des femmes et des hommes d'âges, de générations et de groupes différents. Efforcez-vous de repérer des dirigeants des deux sexes et/ou leur conjoints.
- N'oubliez pas qu'il existe une grande diversité au sein des communautés : plusieurs groupes et chefs influents peuvent coexister au sein d'une même communauté. Assurez-vous d'avoir identifié tous les chefs influents d'une communauté donnée, et ne présumez pas que le pouvoir et l'influence sont sous le monopole d'un seul groupe ni qu'ils partagent tous les mêmes croyances.
- Identifiez les organisations (notamment confessionnelles), les réseaux et les regroupements au sein desquels les chefs religieux et autres dirigeants communautaires sont actifs ou à travers desquels ils peuvent être joints. Ces derniers pourraient éventuellement devenir des alliés dans le cadre de votre projet. Identifiez également des groupes qui pourraient s'associer aux chefs religieux, tels que les groupes/réseaux de femmes, les écoles du dimanche et les groupes de jeunes.

Étape 2 : Identifier quels sont les chefs et les institutions avec lesquels vous pourriez avoir besoin de dialoguer, d'établir des partenariats ou d'exercer une influence

Vous devrez identifier lesquels de ces dirigeants influents pourraient soutenir ou au contraire risqueraient de s'opposer à votre initiative en faveur de l'engagement des hommes.

- Demandez aux membres de la communauté quels chefs ou leurs institutions proposent des services utiles pour votre programme (tels que des réseaux de santé communautaires, des établissements préscolaires communautaires).
- Demandez aux membres des groupes de femmes ou groupes de parents, lesquels de ces différents dirigeants religieux pourraient, selon eux, soutenir des changements relatifs aux normes et rôles fondés sur le genre , ainsi que promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE, sur la base de ce qu'ils disent ou font actuellement. Demandez-leur quels chefs seraient susceptibles de s'opposer à ces changements et actions, toujours d'après ce qu'ils disent ou font.
- Renseignez-vous auprès des facilitateurs en charge du développement communautaire et des membres de la communauté pour déterminer ce qui pourrait constituer un bon angle d'attaque pour nouer le dialogue avec ces chefs. Pouvez-vous vous adresser à eux directement ou devez-vous passer par la hiérarchie ? Ont-ils une priorité particulière qui leur tiendrait à cœur et dont vous pourriez vous servir pour engager la discussion avec eux ?
- Renseignez-vous auprès des organisations partenaires ou des gouvernements locaux, ou bien procédez à une analyse des documents disponibles pour en savoir davantage sur ces chefs et institutions recensés à l'étape 1, notamment en ce qui concerne leur prise de position probable sur la question de l'engagement des hommes dans le DPE et l'égalité entre les sexes.
- Procédez de même pour en apprendre davantage sur la structure hiérarchique des chefs et institutions mentionnés à l'étape 1. Les chefs sont-ils nommés d'après un système hiérarchique formel et centralisé ou s'agit-il d'une structure décentralisée dans laquelle le leadership se rapproche du niveau communautaire ? Dans quelle mesure les dirigeants locaux sont-ils influencés par la hiérarchie de leur institution ? Aurez-vous besoin de vous adresser à la hiérarchie avant de pouvoir collaborer avec les dirigeants au niveau communautaire ?

Étape 3 : contacter les chefs influents pour leur expliquer le programme. Saisissez cette occasion pour comprendre leur prise de position et repérer les chefs que vous pourriez éventuellement « cibler »

Comme dans tout projet communautaire ou social ou toute intervention visant une modification des normes fondées sur le genre, il est important que les membres de la communauté, dont les dirigeants, soient impliqués dès la phase de planification *avant que vous ne démarriez la mise en œuvre du projet*. Vous pouvez demander à les rencontrer dans le cadre de la proposition d'intervention pour l'engagement des hommes dans le DPE afin d'expliquer aux dirigeants communautaires les tenants et aboutissants de l'opération, et de connaître leurs points de vue ; à partir de quoi vous pourrez juger s'ils sont plus enclins à soutenir ou à contester le projet :

- Déterminez si vous avez besoin de vous adresser aux chefs au niveau communautaire directement ou (particulièrement dans le cas des dirigeants religieux) si vous devez d'abord contacter la hiérarchie de l'institution religieuse.

- Contactez les chefs et les représentants au sein des communautés / des structures de gouvernance (pour leur expliquer le programme. Laissez-les exprimer leurs opinions concernant le travail que vous souhaitez effectuer. Le cas échéant, associez le gouvernement, des acteurs du développement et des membres de la communauté à ces discussions.
- En utilisant une terminologie adaptée, communiquez les informations et les données dont vous disposez sur le DPE, l'engagement des hommes et l'importance du soutien dirigeants, autant d'éléments que vous estimez être convaincants et qui pourraient persuader les chefs de la nécessité de cette initiative.
- Demandez aux dirigeants quelles sont leurs priorités pour leurs communautés. Ont-ils déjà mis en œuvre des programmes qui promeuvent ou pourraient promouvoir l'égalité entre les sexes et l'engagement des hommes ou le développement de la petite enfance d'une manière plus générale ?
- Structurez votre projet d'une manière qui « parle » aux intérêts des chefs sans pour autant créer de faux espoirs. Étudiez comment votre initiative pour l'engagement des hommes dans le DPE et les initiatives existantes pourraient éventuellement se compléter et se renforcer mutuellement.
- Déterminez s'ils sont disposés à approuver et à soutenir le programme promouvant 'engagement des hommes dans le DPE. Si cela est le cas, dans quelle mesure pensent-ils pouvoir appuyer et contribuer à la promotion de l'engagement des hommes dans le DPE et défendre l'égalité entre les sexes ? De quels ressources ou soutiens pensent-ils avoir besoin pour mobiliser et encourager les hommes à s'impliquer dans le DPE et promouvoir l'égalité entre les sexes ?
- Si les dirigeants influents identifiés au préalable, expriment leur opposition à votre projet, tentez de discuter et de comprendre leurs doutes. Clarifiez toute méprise à propos de votre travail et essayez de trouver des moyens de répondre à leurs doutes, qui soient en adéquation avec notre approche transformatrice en matière de genre et fondée sur les droits, en matière de programmation et d'influence.
- À partir de ces interactions et des informations déjà recueillies, choisissez les chefs que vous souhaitez cibler et comment. Pensez-vous collaborer avec des alliés, des opposants ou les deux ? Quelles sont les perspectives avec chacune de ces options ? Quels sont les risques avec chacune de ces options — et comment comptez-vous y remédier ?
- En fonction des chefs que vous aurez choisis de cibler, évaluez dans quelle mesure vous pourriez avoir besoin d'adapter votre approche à chacun d'entre eux. N'oubliez pas que même si vous décidez de n'interagir en aucun cas avec les chefs qui s'opposent vigoureusement à l'initiative, « laisser la porte ouverte » à d'autres discussions peut être judicieux.

Encadré 2 : Collaborer avec des alliés, des opposants ou les deux ? - Opportunités et risques

- Les chefs ayant déjà démontré un certain soutien à l'égalité entre les sexes devraient être plus faciles à approcher et plus ouverts à l'engagement des hommes.
- Si vous excluez des dirigeants qui sont réfractaires au changement, ils risquent de s'opposer d'autant plus farouchement au travail que vous essayez d'accomplir.
- Dans certaines communautés, les opposants pourraient être plus nombreux que les alliés, ou bien vous pourriez ne pas y trouver beaucoup d'alliés influents. Dans ces situations, si vous décidez de ne collaborer qu'avec des alliés, leur influence collective pourrait être moindre et ne pas suffire à promouvoir un changement significatif.
- Bien que cela soit plus difficile, si vous parvenez à modifier les attitudes et les préjugés de ces opposants, vous serez alors plus susceptible d'obtenir un changement des normes et des comportements collectifs dans la communauté.

Étape 4 : Proposer aux dirigeants communautaires un espace de réflexion et d'apprentissage conjoint autour du DPE, de l'égalité entre les sexes et de l'engagement des hommes

Avant de pouvoir travailler avec les hommes et les femmes de leur communauté pour promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE, les dirigeants communautaires peuvent d'abord avoir besoin de prendre du recul et de réfléchir à leurs propres attitudes et aspirations. Cette réflexion pourrait porter sur l'égalité des sexes et les rôles attribués aux hommes et aux femmes, sur leur propre expérience de la virilité et sur la manière dont les normes et les attitudes existantes en matière de genre peuvent leur

porter préjudice ainsi qu'aux autres. Les dirigeants auront souvent besoin d'informations et d'outils qui leur permettront de communiquer sur la façon dont l'implication des hommes dans la santé maternelle et le DPE, peut améliorer la santé, le bien-être et la vie des femmes, des enfants ainsi que celles des hommes. Dans l'idéal, ces temps de réflexion et d'apprentissage conjoint encourageront les dirigeants à soutenir l'implication des hommes et l'égalité entre les sexes, et à communiquer à leur communauté que c'est la façon dont ils attendent que les hommes se comportent. Il en découlera également une implication des dirigeants eux-mêmes en tant que conjoints et pères. En agissant ainsi, ils aident à créer une nouvelle « normalité » en matière de comportements escomptés — et leur entourage sera plus enclin à suivre leur exemple.

- Si vous décidez de collaborer avec des alliés et des opposants, vous devrez déterminer si vous avez besoin de personnaliser votre approche en fonction de chaque groupe. Tout comme pour la mise en œuvre de groupes d'hommes ou de couples (voir Chapitre 2), il peut être préférable de travailler d'abord avec les alliés, par l'intermédiaire desquels vous pourrez ensuite vous rapprocher et nouer le dialogue avec les autres dirigeants de la même communauté confessionnelle qui s'opposent au projet.
- Établissez une compréhension commune de la raison d'être de l'engagement des hommes dans le DPE dès la phase de conception du projet.
- Associez-vous à des organisations de femmes ou au ministère ou secrétariat d'État chargé de la condition féminine ou de l'égalité entre les sexes, pour garantir que le contenu du guide soit bien en adéquation avec les droits de la femme et les principes d'égalité entre les sexes, et qu'il respecte les engagements nationaux. Ces partenaires peuvent vous aider lors de la conception ou de la révision du guide, et vous seconder lorsque vous organisez des sessions de réflexion (si cela est opportun dans votre contexte).
- Si vous travaillez avec plusieurs types de dirigeants communautaires, demandez-vous s'il faut adopter ou adapter des approches différentes pour chaque type de dirigeant, et organisez des séances de réflexion séparées. Cela peut être particulièrement important si vous travaillez avec des chefs religieux et d'autres types de dirigeants, ou des dirigeants de plusieurs religions.
- Lorsque vous concevez un guide de discussion ou de réflexion à utiliser avec les chefs religieux, obtenez des contributions sur son contenu et ses thèmes de la part des chefs religieux ou de leurs structures de direction. Profitez de ce processus pour discuter ouvertement des questions et préoccupations conflictuelles, et pour identifier et de s'inspirer de textes sacrés. Veillez à ce que les chefs aient la possibilité d'examiner le guide de discussion/réflexion final avant le début des sessions, afin de garantir que le guide est approprié et recueille leur adhésion/
- Repérez, préparez et offrez un soutien suffisant aux personnes qui animeront les sessions de réflexion avec les dirigeants communautaires. Le Chapitre 2 propose aux facilitateurs des recommandations générales qui seront tout aussi pertinentes pour ces sessions. Vous souhaiterez peut-être impliquer et former les représentants et le personnel d'organisations confessionnelles partenaires dans le but d'animer les réunions de réflexion avec les chefs religieux.
- Comme pour les sessions de groupes d'hommes ou de couples, pensez à démarrer les discussions avec les dirigeants communautaires en abordant des thèmes moins délicats tels que l'importance du DPE et ce dont les jeunes enfants ont besoin pour s'épanouir et se développer — ainsi que l'importance de la santé et du bien-être maternel — avant de réfléchir aux questions autour de l'égalité des sexes, des normes fondées sur le genre, des rôles homme-femme et des relations entre les sexes. Là encore, choisissez bien vos mots lorsque vous parlez de la problématique femmes-hommes afin de ne pas provoquer de résistance inutile.

Encadré 3 : Ressources à votre disposition pour les sessions de réflexion

Le Fathers Club Manual *(Manuel des clubs de pères) pour le projet multi-pays SHOW* ou la « Faith, Gender and Sexuality Toolkit » (trousse à outils : Foi, Genre et Sexualité) créée par le Wits Centre for Diversity Studies (centre Wits d'études sur la diversité), l'Institute of Development Studies (Institut de recherche sur le développement) et « Sonke Gender Justice » présentent tous les deux un contenu utilisable lors des sessions de réflexion ou lors de réunions avec les chefs religieux. Il peut ne pas être possible ou approprié d'inclure les jeux de rôle avec tous les dirigeants, mais vous pouvez utiliser les questions d'orientation et les messages clés pour animer les discussions, les réflexions et faciliter le dialogue. Vous pouvez également organiser le visionnage de films de la campagne mondiale MenCare pour stimuler les débats.

- Attitudes et rôles des hommes et des femmes. Activité 3 : *précisions sur les valeurs* ; activité 5 : *la Man Box (ou culture de la virilité)* ; et activité 6 : *stéréotypes sexistes*, tirées du manuel SHOW pour clubs de pères
- Normes fondées sur le genre dans la religion (pour les chefs religieux). Activité *Débattre des enjeux*, tirée de la trousse à outils Foi, genre et sexualité
- Pouvoir. Activité 7 : *des personnes et des choses*, tirée du manuel SHOW pour clubs de pères, ou l'activité *Qui est le patron ?* tirée de la trousse à outils « Foi, genre et sexualité »
- Relations saines. Activité 13 : *Qui prend les décisions* ; activité 14 : *Qu'est-ce que la violence ?* ; et activité 16 : *Relations saines* tirées du manuel SHOW pour clubs de pères. Dans le cas des chefs religieux, il peut être particulièrement utile d'associer les discussions sur ces sujets à une discussion concernant les textes religieux afin de déterminer si ces derniers décrivent ou promeuvent des relations saines et équitables.

Étape 5 : Travailler aux côtés des dirigeants pour promouvoir l'implication des hommes de leurs communautés dans le DPE

Identifiez lors des sessions de réflexion, et des réunions tenues plus tôt, les chefs qui sont prêts à s'impliquer. Demandez-leur comment ils comptent approcher communauté, et de quels ressources ou soutiens ils pourraient avoir besoin. Il existe différentes façons d'aider les chefs de file de la communauté à promouvoir le changement :

- Insistez sur l'importance de ne pas seulement soutenir l'engagement des hommes dans le DPE, mais de devenir eux-mêmes des modèles d'hommes impliqués.
- Aidez les leaders communautaires à apporter des informations sur l'engagement des hommes et le DPE par le truchement des structures existantes ou d'événements récurrents tels que la prière du vendredi, la messe dominicale, etc. Songez à proposer des outils et des ressources dont le message est clair et précis afin que les chefs puissent s'en servir dans le cadre de leurs activités habituelles.
- Encouragez les leaders communautaires à proposer la possibilité d'échanger et de réfléchir de manière plus poussée sur les sujets de DPE, d'engagement des hommes et d'égalité entre les sexes avec leurs congrégations ou communautés. Ils peuvent pour cela organiser des réunions, mettre en place et appuyer des groupes de parents, ou intégrer ces discussions aux conseils matrimoniaux ou autres rituels dispensés par les chefs religieux.
- Encouragez les leaders communautaires à déclarer publiquement leur propre engagement et à appeler les autres chefs à prendre des mesures positives en faveur du développement de la petite enfance, de la santé maternelle, de l'implication des hommes et de l'égalité entre les sexes. Par exemple, invitez un chef à exprimer son engagement à promouvoir l'implication de hommes dans la prise en charge des enfants ou les soins prénatals lors d'une manifestation de plaidoyer ou lors d'une session avec d'autres chefs.
- Œuvrez à la promotion de l'engagement des leaders communautaires dans le cadre d'un plaidoyer axé sur l'engagement des hommes dans le DPE et la santé maternelle. Ces chefs sont en mesure d'exercer une influence sur les décideurs politiques et peuvent devenir des partenaires puissants pour exiger un changement de politique. Invitez les principaux chefs à s'exprimer sur certains enjeux, mais soyez sélectif et n'oubliez pas de leur proposer de l'aide pour que le message transmis soit clair et cohérent.

Encadré 4 : Créer des espaces de dialogue communautaire et de réflexion critique sur les normes de genre et l'engagement des hommes

Demandez-vous si vous pouvez aider les dirigeants de la communauté à créer des possibilités de dialogue et de discussion pour l'ensemble de la communauté : ces dernières peuvent constituer une étape importante pour soutenir la prise de décision à l'échelle de la communauté concernant la nécessité de changement et l'accord sur les changements à apporter. Tout comme au sein des groupes d'hommes, pour créer des dialogues communautaires efficaces, les animateurs ne doivent pas « enseigner » aux participants les normes fondées sur le genre « idéales » qu'ils devraient adopter ou la « bonne » façon de se comporter. Ils aident plutôt les participants à partager la manière dont leurs expériences vécues affectent le bien-être, la santé et le bonheur des différents individus et groupes au sein de leur communauté. Elles comportent souvent différentes étapes, notamment :

- La sensibilisation (y compris les possibilités de réfléchir et de remettre en question les hypothèses implicites selon lesquelles tous les membres de la communauté ont les mêmes opinions, expériences et préférences) ;
- Un accord entre les membres de la communauté sur les valeurs communes qui sont importantes et qu'ils souhaitent préserver, ainsi que des aspirations communes sur la manière dont ils aimeraient que les choses changent ;
- Et la prise de décision collective sur les comportements qui seront considérés comme typiques et appropriés à partir de maintenant.

Tout comme pour les groupes d'hommes, le soutien à la réflexion critique communautaire nécessite généralement des animateurs capables de gérer des conversations sensibles sur le genre et le pouvoir ; et qui sont bienveillants, compatissants, conciliants et peuvent éviter de blâmer, d'accuser ou de « réprimander » les personnes. Ce processus de dialogue et de réflexion communautaires peut prendre des mois (plutôt qu'une série de courts ateliers). Plutôt que d'être un processus « autonome » axé uniquement sur l'engagement des hommes, vous pourriez voir comment intégrer cette question dans des conversations plus larges au sein des communautés sur les normes discriminatoires en matière de genre et les comportements qu'elles influencent - y compris, par exemple, le mariage des enfants, le mariage précoce et le mariage forcé.

Les documents suivants apportent des informations utiles sur la réflexion critique et le dialogue au sein des communautés pour le changement des normes fondées sur le genre :

- Beniamino Cislaghi (2019). The *potential of a community-led approach to change harmful gender norms in low- and middle-income countries* (Le potentiel d'une approche communautaire pour changer les normes néfastes en matière de genre dans les pays à faible et moyen revenu) ALIGN.
- Prevention collaborative (2018). *Training and Mentoring Community Facilitators to Lead Critical Reflection Groups for Preventing Violence Against Women* (Formation et mentorat d'animateurs communautaires pour diriger des groupes de réflexion critiques pour la prévention de la violence envers les femmes).

Étape 6 : Soutenir continuellement les dirigeants communautaires dans leurs efforts pour promouvoir l'implication des hommes

Travailler avec les dirigeants communautaires dans le but de stimuler des changements sociétaux, exige généralement un engagement sur le long terme sans oublier le temps qu'il faut pour tisser des liens et gagner leur confiance. Les dirigeants auront certainement besoin d'être soutenus en permanence, en particulier en cas de résistance ou de pression de leurs communautés face à leurs tentatives de faire évoluer les normes et les rapports de force, ou lorsqu'ils promouvoir l'adoption de nouveaux comportements.

- Vérifiez régulièrement, et avant qu'ils n'entament ce travail avec leurs communautés, que les dirigeants ne courent aucun risque. En cas de risques, évaluez les mesures d'atténuation possibles. Assurez-vous de procéder périodiquement à cette évaluation des risques à mesure que le projet se poursuit.
- Organisez des réunions régulières de suivi avec les dirigeants ou des séances de dialogue entre pairs pour repérer les défis, aider à trouver des solutions, valider et appuyer les changements positifs. Avant la clôture du financement du projet, prévoyez la suite à donner à ces réunions.

- Envisagez de monter un réseau de soutien pour les chefs concernés. Dans le cas de chefs religieux, étudiez la possibilité d'organiser des dialogues interconfessionnels qui permettront d'entretenir les connexions établies entre les différents chefs religieux (s'il y a lieu).
- Enjoignez aux dirigeants les plus chevronnés de soutenir les autres. Ils disposent d'une expérience de première main et peuvent suggérer des solutions pour remédier aux éventuels obstacles ou réactions hostiles. Le mentorat peut également se révéler utile pour inscrire ce plaidoyer dans la durée puisque ces chefs pourront continuer d'offrir des conseils une fois que les sessions de réflexion auront pris fin.
- Dans la mesure du possible et si nécessaire, organisez d'autres événements de partage des connaissances ou de réseautage ou des séances de rafraîchissement pour approfondir les réflexions et l'apprentissage.

Fiche de travail avec les étapes clés pour mobiliser et impliquer les dirigeants communautaires

Questions à explorer	Informations/données
Étape 1 : Recenser et localiser les dirigeants	
1) Quelles religions ou institutions religieuses sont présentes dans cette communauté/ces communautés ? • Quels chefs religieux — hommes et femmes — sont présents dans cette communauté/ces communautés ? • Quel chefs religieux ou institution(s) religieuse(s) a(ont) le plus de pouvoir et d'influence dans cette communauté ? Vers qui se tournent les membres de la communauté et qui écoutent-ils ? • Y a-t-il des organisations, des réseaux ou des groupes confessionnels qui travaillent dans ces communautés ? Quels sont ceux qui exercent une influence sur la communauté ? Quels sont ceux qui travaillent avec les leaders influents que vous avez identifiés ?	
2) Quels dirigeants traditionnels – hommes et femmes – sont présents au sein de cette communauté/ces communautés ? Qui a plus de pouvoir et d'influence dans cette communauté ? Vers qui se tournent les membres de la communauté et qui écoutent-ils ?	
3) Quels dirigeants politiques – hommes et femmes – sont présents au sein de cette communauté/ces communautés ? Qui a plus de pouvoir et d'influence dans cette communauté ? Vers qui se tournent les membres de la communauté et qui écoutent-ils ?	
4) Quels autres adultes – hommes et femmes – qui ont de l'influence et qui sont perçus comme des chefs / leaders au sein de cette/ ces communauté(s) (bien qu'ils ne soient pas des chefs religieux, traditionnels ou politiques) ? Qui sont-ils ?	
5) Les chefs influents cités sont-ils membres d'un réseau, d'une coalition ou d'un regroupement ? • Entretenons-nous déjà des relations de travail avec eux ? L'un d'entre eux pourrait-il permettre d'engager le dialogue avec les chefs religieux avec lesquels nous ne sommes pas encore en contact ?	
Étape 2 : Repérer quels sont les dirigeants et les institutions avec lesquels vous pourriez avoir besoin de dialoguer, d'établir des partenariats ou d'exercer une influence	
1) Est-ce que l'un des dirigeants supervise des initiatives communautaires (telles que des programmes pour parents, des réseaux de santé communautaire, des établissements préscolaires communautaires) que l'on pourrait encourager à accueillir les pères/hommes responsables d'enfants. Si oui, quelle(s) initiative(s) ?	
2) D'après les membres de la communauté, quelles sont les opinions des chefs influents à propos de l'engagement des hommes dans le DPE, de l'égalité entre les sexes, de la santé maternelle et de l'autonomisation des femmes ?	

Questions à explorer	Informations/données
3) Lesquels de ces différents dirigeants en lesquels les hommes et les femmes de la communauté croient pourraient stimuler une évolution des normes et des rôles fondées sur le genre et promouvoir l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance ? • Quelles paroles ces chefs ont-ils prononcées ou par quelles actions ont-ils démontré leur soutien ? • Dans quelle mesure ces chefs remettent-ils en cause les rôles stéréotypés assignés à chaque sexe concernant la prise de décision dans le ménage, les soins prodigués aux enfants, les tâches ménagères, etc., dans leur communications et actions tous les jours ?	
4) Lesquels de ces différents chefs en lesquels les hommes et les femmes de la communauté croient pourraient s'opposer à une évolution des normes et des rôles fondés sur le genre et à l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance ? • Quelles paroles ces chefs ont-ils prononcées ou par quelles actions ont-ils démontré leur opposition ?	
5) De quel pouvoir les chefs influents dans la ou les communautés disposent-ils pour réaliser des changements ? Qui détient ce pouvoir ? • Comment est structurée la prise de décision au sein des institutions religieuses auxquelles les chefs religieux appartiennent ? L'institution est-elle hiérarchisée de manière formelle et centralisée ? Ou sa structure est-elle décentralisée de telle manière que les chefs religieux peuvent, à l'échelon communautaire, prendre des décisions et agir de façon autonome ? • Quelle est la structure décisionnelle au sein de laquelle les chefs traditionnels ou les dirigeants politiques font partie ?	
6) Quel pourrait être le meilleur angle d'attaque pour nouer des contacts avec les chefs influents ? • Aurons-nous besoin de nous adresser à la hiérarchie de l'institution religieuse afin d'obtenir leur assentiment et soutien avant de pouvoir contacter les chefs au niveau communautaire ? • Quels sont les protocoles de la communauté religieuse auxquels nous devrons nous conformer si nous souhaitons entrer en contact avec des chefs religieux à différents niveaux de la hiérarchie ? • Quels sont les protocoles au sein de la hiérarchie traditionnelle auxquels nous devrons nous conformer si nous souhaitons entrer en contact avec les leaders traditionnels ? • Quels sont les protocoles au sein des gouvernements ou institutions local(e)s nous devrons nous conformer si nous souhaitons entrer en contact avec les leaders politiques ? • Y a-t-il des thématiques ou des événements particuliers qui nous permettraient de contacter et d'aborder les chefs à différents niveaux ?	
7) Quels valeurs, principes, doctrines et enseignements de la ou des communautés religieuses existent et exercent une influence sur les domaines dans lesquels vous comptez travailler, notamment en ce qui concerne les rôles assignés à chaque sexe, les attentes des hommes et des femmes et les rapports femmes-hommes ?	
Étape 3 : Contacter les dirigeants influents pour leur expliquer le programme. Saisissez cette occasion pour comprendre leur prise de position et repérer les chefs que vous pourriez éventuellement « cibler »	
1) Quel type de données ou de messages pourrait présenter un intérêt à ces leaders ? Disposez-vous de données dont vous pourriez vous servir ? Avez-vous compilé des études de cas de votre région ou d'autres communautés dans lesquelles les chefs (religieux, traditionnels, politiques) ont soutenu un changement des normes fondées sur le genre et l'engagement des hommes dans le DPE ?	

Questions à explorer	Informations/données
2) Comment pensez-vous aborder les leaders influents que vous avez repérés ? Par exemple, y aura-t-il une réunion en tête à tête, un événement dans la communauté ou au niveau de la municipalité/du district ? Avez-vous besoin de contacts pour faciliter la prise de contact ?	
3) Avez-vous repéré quels membres du personnel — hommes et femmes — seront impliqués dans la prise de contact avec les chefs influents ? Seront-ils suffisamment préparés pour cet événement ?	
4) À la lumière de vos discussions initiales avec les leaders pour leur expliquer le projet envisagé, avez-vous décidé lesquels vous comptez cibler pour l'initiative ?	
5) Avez-vous relevé des risques associés aux chefs que vous souhaiteriez cibler — alliés et/ou opposants — et déterminé quelle serait la meilleure méthode pour atténuer ces risques ?	
Étape 4 : proposer aux chefs un espace de réflexion et d'apprentissage conjoint autour du DPE, de l'égalité entre les sexes et de l'engagement des hommes	
1) Quels chefs communautaires pensez-vous inviter aux séances de réflexion et d'apprentissage ? • Ces chefs n'ont-ils jamais reçu de formation sur le DPE, l'implication des hommes ou l'égalité entre les sexes ?	
2) Quels sont les objectifs des sessions de réflexion ? Quel contenu devrez-vous produire pour faciliter la réalisation de ces objectifs ?	
3) Qui est en mesure de commenter et de réviser le guide de réflexion/discussion, son contenu et les thèmes abordés ? • Des personnalités clés : chefs religieux, théologiens/érudits religieux, représentants gouvernementaux ou communautaires pourraient-ils être impliqués dans ce travail de révision ? Si oui, les y avez-vous invités ? • Avez-vous également veillé à ce que des représentants des organisations de défense des droits de la femme soient inclus dans le comité consultatif pour la rédaction du guide de discussion/réflexion, son contenu et sa thématique ?	
4) Qui animera les réunions ou les sessions avec les leaders ? • ¿Se ha asegurado de que estas personas estén adecuadamente preparadas? • - ¿Se ha asegurado de que los y las facilitadores tengan los recursos y el apoyo necesarios para llevar a cabo las sesiones con los líderes?	
5) Comment pensez-vous capter l'attention des leaders et les impliquer de manière durable dans ce processus ? • Pouvez-vous également impliquer des chefs expérimentés dans le processus ? Dans quelles proportions devrez-vous adapter le programme aux exigences individuelles ? • Devrez-vous cibler quelques chefs en premier (des alliés par exemple) avant de cibler des opposants ?	
Étape 5 : Travailler avec des leaders communautaires pour promouvoir l'engagement des hommes de leurs communautés dans le DPE	
1) Avez-vous déterminé pour chaque chef la méthode qu'il préfère pour travailler avec sa congrégation/communauté et les ressources qui l'aideraient à y parvenir ?	
2) Avez-vous élaboré ou apporté des ressources qui pourront soutenir le travail des chefs ? Il peut s'agir par exemple d'un résumé du bien-fondé de l'engagement des hommes, ou des conseils clairs concernant les stratégies pour impliquer les hommes.	

Questions à explorer	Informations/données
3) Avez-vous repéré des occasions au cours desquelles il serait possible et pertinent que les chefs déclarent publiquement leur soutien à l'implication des hommes et au DPE ?	
4) Avez-vous constaté l'existence de processus de plaidoyer — à l'échelle locale ou nationale — dans lesquels les chefs pourraient éventuellement s'impliquer et exercer une influence ? Avez-vous rendu possible leur implication dans ces processus ?	
Étape 6 : soutenir continuellement les leaders tandis qu'ils œuvrent à la promotion de l'implication des hommes dans le DPE et l'égalité entre les sexes	
1) Avez-vous pris les mesures nécessaires pour détecter en permanence tout risque auquel les leaders communautaires impliqués dans ce projet pourraient être confrontés ? Comment ces risques peuvent-ils être décelés, notamment avec la grille de risques du projet ?	
2) Encouragez-vous les chefs à se réunir régulièrement pour dresser un bilan des progrès réalisés et déterminer comment remédier aux défis ?	
3) Encouragez-vous les chefs à poursuivre leur formation et leur réflexion ?	
4) Les dirigeants ont-ils besoin d'une certaine forme de structure de soutien — telle qu'un réseau ou du mentorat avec des pairs plus expérimentés ? Si tel est le cas, avez-vous appuyé sa mise en œuvre ?	
5) Avez-vous anticipé la façon dont ces mécanismes de soutien et de formation continue seront maintenus une fois que le projet touchera à sa fin ?	

CHAPITRE 6 : INFLUENCER LES CHANGEMENTS DE POLITIQUES RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE (DPE) ET À LA PROTECTION SOCIALE AFIN DE PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES HOMMES

Ce chapitre fournit des conseils pour influencer et défendre le travail visant à changer les lois, les politiques ou les réglementations gouvernementales afin qu'elles permettent et soutiennent un engagement accru des hommes dans les soins et le développement de la petite enfance (DPE). Bien qu'il ne décrive pas en détail toutes les étapes et tous les outils de planification de la défense des droits, il vise à fournir des informations suffisantes pour aider les organisations à concevoir et à mettre en œuvre de manière systématique des plans de défense des droits visant à influencer les changements de politique publique en faveur de l'engagement des hommes - en particulier dans le domaine du DPE (y compris la santé et l'éducation précoce) et de la politique de protection sociale. Il couvre :

- Une introduction, comprenant une description de ce que nous entendons par politique et changement de politique
- Les étapes clés de la conception et de la mise en œuvre d'une stratégie d'influence
- Modèles et fiches de travail pour les différentes étapes

INTRODUCTION

Ce chapitre s'inspire largement du manuel « Mencare (2018) Advocacy Guide for Mencare partners: male engagement in maternal, new-born and child health/sexual and reproductive health »[75] rédigée par Promundo et Plan Canada dans le cadre du projet « Strengthening Health Outcomes for Women » (Améliorer les perspectives sanitaires des femmes), communément appelé « projet SHOW », mis en œuvre depuis 2016 et financé par le gouvernement canadien. Tout comme dans le guide de plaidoyer « Mencare (2018) », le plaidoyer politique signifie, dans ce manuel , un processus visant à influencer un changement de politique publique, — à savoir, les lois, les politiques, les stratégies ou d'autres types de réglementation arrêtée et entérinée par un gouvernement (ou une instance dirigeante à vocation locale, nationale, régionale ou internationale) ainsi que les plans et les budgets pour les mettre en œuvre.

Un plaidoyer politique efficace peut amener :

- La mise en œuvre de politiques existantes (notamment grâce à des ressources humaines et financières dévolues) ;
- Des améliorations et des modifications apportées aux dispositions législatives ou politiques en vigueur (par exemple, lorsqu'elles ne sont pas en adéquation avec les droits de l'homme, si elles sont ambiguës ou sujettes à des interprétations erronées, ou si elles ont une incidence négative sur des personnes ou des groupes particuliers) ;
- La mise en place de nouvelles politiques ou réglementations.

Dans le cas des programmes d'engagement masculin, un objectif général d'influence pourrait être le suivant :

> *Les gouvernements locaux et nationaux mettent en œuvre des politiques et des programmes qui favorisent le partage équitable des responsabilités en matière de protection, d'éducation et de développement des jeunes enfants, ainsi que le soutien des hommes au bien-être, à la santé et à la représentation des femmes qui s'occupent des enfants*

Le plaidoyer et l'influence des politiques publiques peut impliquer :

- L'analyse des politiques existantes afin d'identifier ce qui doit changer ;
- L'analyse des processus d'élaboration des politiques pour identifier les possibilités de plaidoyer ;
- L'élaboration de positions et de recommandations politiques ainsi que de notes d'information sur les politiques
- Un travail d'influence directe des cibles primaires — décideurs et responsables politiques — en recourant à différentes méthodes, notamment le lobbying, les rencontres en personne ou les réunions d'information et événements politiques ;
- Un travail d'influence indirecte des décideurs grâce et par l'intermédiaire de cibles secondaires – telles que les médias, les membres de la communauté ou d'autres parties prenantes clés – en organisant des campagnes, des actions de mobilisation communautaire ou des activités pédagogiques qui permettront d'influencer les cibles primaires.

LES ÉTAPES CLÉS DE LA CONCEPTION ET DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE D'INFLUENCE

Cette section décrit les principales étapes habituellement suivies pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie d'influence de plaidoyer politique. L'objectif de cette stratégie est d'influer sur les gouvernements de manière à ce que les services concernés encouragent l'implication des hommes, et que les programmes et politiques publics promeuvent globalement la responsabilité partagée des hommes pendant la grossesse et pour les soins, ainsi que le soutien des hommes à l'égalité entre les sexes.

Étape 1 : Analyser la situation - comment les hommes sont-ils engagés et quelles sont les lacunes politiques qui sous-tendent leur engagement limité ?
Étape 2 : Identifier qui détient le pouvoir et qui a de l'influence sur la politique relative à l'engagement masculin
Étape 3 : Identifier les changements politiques prioritaires, votre but de plaidoyer et vos objectifs spécifiques
Étape 4 : Confirmer les cibles et identifier les personnes influentes, alliés et opposants potentiels

Étape 5 : Identifier les risques potentiels et les conséquences négatives involontaires, et comment les atténuer
Étape 6 : Élaborer des messages clés qui trouveront un écho auprès de vos cibles et de vos personnes d'influence
Étape 7 : Élaborer votre plan de mise en œuvre de la politique de plaidoyer
Étape 8 : Commencer la mise en œuvre et le suivi continu

À travers chacune de ces étapes, il est important de se rappeler que le fondement d'un travail d'influence efficace est l'expérience, les preuves et les relations de votre organisation sur le terrain. Il est donc essentiel que le travail de plaidoyer politique soit ancré dans le travail déjà réalisé avec les hommes et les femme et, le cas échéant, qu'il stimule la participation de ces mêmes hommes et de ces femmes à chaque étape du plan de plaidoyer politique.

Précisons qu'il n'est pas indispensable de suivre ces étapes à la lettre : vous pouvez les effectuer dans le désordre ou de manière concomitante. Au fur et à mesure de la planification, n'oubliez pas que les processus de plaidoyer politique peuvent parfois prendre des années avant de produire des fruits, en fonction de la nature du changement que vous souhaitez obtenir. Même si des « victoires faciles » sont possibles, une planification à moyen et long terme est généralement nécessaire. Il est également essentiel d'avoir des résultats intermédiaires afin de pouvoir suivre les progrès accomplis dans la réalisation de vos objectifs.

Encadré 1 : Leçons tirées du manuel « MenCare » : créer des opportunités de synergie par une approche intégrée de programmation et d'influence

Il est important d'intégrer autant que possible les processus de plaidoyer aux programmes de promotion de l'engagement des hommes. Les hommes et les couples qui participent à des programmes transformateurs en matière de genre sont des acteurs essentiels pour le façonnage et le renforcement du plaidoyer politique. Au Rwanda, les partenaires du projet « MenCare » réclamant la suppression des obstacles à la participation des hommes aux soins prénatals et à l'accouchement ont invité les membres des groupes de pères à prendre part aux séances de formation destinées aux prestataires de soins de santé. Ces séances, organisées par le ministère de la Santé, ont donné aux prestataires de soins de santé et décideurs politiques une occasion inédite de connaître les expériences vécues par les hommes et les femmes. Un dialogue important s'est alors amorcé sur les défis auxquels les hommes doivent faire face lorsqu'ils souhaitent s'impliquer davantage et a conduit à une prise d'engagements concrets de la part des autorités sanitaires. Des initiatives comme celle-ci peuvent aider votre plaidoyer à dépasser le stade de concept abstrait et mettre en évidence la réalité du vécu des hommes et des femmes au sein des différents services.

Étape 1 : Analyser la situation — de quelles manières les hommes sont-ils impliqués et quelles sont les lacunes politiques qui sous-tendent à leur implication limitée ?

La première étape de définition des priorités et objectifs de votre plaidoyer & influence des politiques publiques, consiste à réaliser une analyse factuelle de la situation et des politiques en place à l'aide des données et des informations disponibles, par exemple des données secondaires, des données/informations tirées des références utilisées pour votre projet et d'une analyse causale (incluant une analyse centrée sur le genre) ou d'une recherche formative. L'objectif est de déterminer :

- Le degré d'engagement des hommes dans le domaine des soins attentifs/du DPE et/ou de la santé maternelle ;
- S'il existe des limites ou des obstacles à l'engagement des hommes au niveau des services clés (notamment les services de santé et de nutrition des mères, des nouveau-nés et des enfants, les services d'éducation et de protection de la petite enfance) ;
- Quelles politiques actuellement en vigueur concernent l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance (et dans la santé maternelle/le bien-être des mères), et dans quelle mesure elles habilitent, stimulent ou bloquent cet engagement ;
- Si et comment les politiques existantes doivent être adaptées ou améliorées pour renforcer et promouvoir l'engagement des hommes dans le DPE et la santé maternelle/le bien-être des mères ;
- Si l'adoption d'une politique entièrement nouvelle de promotion et de facilitation de l'engagement des hommes dans le DPE enfance et la santé maternelle est nécessaire.

Les sujets traités par des politiques publiques que vous souhaiterez peut-être examiner :

- Dans quelle mesure les politiques relatives au DPE ou autre secteur pertinent (tel que la santé maternelle, néonatale et infantile ou l'éducation) favorisent-elles ou limitent-elles l'implication des hommes dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants ou leur soutien en matière de santé et de bien-être maternel ?
- Dans quelle mesure les critères et les normes des services concernés (tels que les services de santé maternelle, néonatale et infantile, ou d'éducation et protection de la petite enfant (EPPE)/enseignement préscolaire) favorisent-ils ou limitent-ils l'engagement des hommes ?
- Dans quelle mesure la politique nationale relative au personnel de la petite enfance valorise-t-elle l'enseignement en milieu préscolaire et dans les premières classes de l'école primaire de manière à ce qu'il constitue une option attrayante pour les enseignants, hommes ou femmes, en matière de rémunération, de formation, de reconnaissance et d'évolution de carrière ? Dans quelle mesure les hommes sont-ils approchés en vue d'être formés et recrutés pour travailler dans les métiers de la petite enfance ?
- Dans quelle mesure les politiques de protection sociale sont-elles accessibles aux hommes ? Incluent-elles les hommes, tout autant que les femmes ? Une politique de congé parental a-t-elle été mise en place ? Couvre-t-elle le congé paternité au même titre que le congé maternité ? Existe-t-il une politique promouvant la répartition du travail domestique ainsi que l'implication des hommes dans le travail domestique ?

Vous pouvez utiliser le modèle disponible en fin de ce chapitre, pour évaluer les politiques, les stratégies, les réglementations ou protocoles et les budgets mis en place par votre pays, repérer ceux qui touchent à l'engagement des hommes en matière de soins attentifs, de DPE et de santé/bien-être de la mère, et déterminer qui est chargé de les formuler et de les mettre en application. Ce modèle présente quelques exemples des types de lois, politiques, réglementations et procédures que vous pourriez analyser.

Dans certains cas, les objectifs ou exigences politiques propres à l'engagement des hommes peuvent faire partie de la politique/stratégie nationale ou infranationale relative aux femmes ou à la problématique femmes-hommes, ou de certaines politiques concernant spécifiquement la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les services de santé, de protection sociale ou d'éducation. De plus, les politiques ayant trait à l'engagement des hommes dans le DPE et leur soutien en matière de santé maternelle sont susceptibles d'exister au niveau du pays, de la région, du district (ou département), du sous-district (ou commune) ou du service, et peuvent être mises en œuvre ou appliquées par des personnes individuelles ou des institutions à différents niveaux, telles que les ministères de la Santé, de l'Éducation ou des Affaires sociales, le Conseil supérieur de l'éducation nationale, les services de santé locaux, ou le comité de santé local, etc. Il est donc important de passer en revue les politiques en matière de parité des sexes, les politiques relevant des secteurs pertinents (santé, éducation, protection sociale), ainsi que les politiques existant à différents niveaux (national, régional/départemental, local), puisqu'elles peuvent toutes concerner, promouvoir ou freiner l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance et/ou la santé maternelle. Il est également important de noter au cours de cet examen les différences ou contradictions éventuelles entre les politiques de secteurs différents (par ex., santé par rapport à l'éducation) ou de différents niveaux, car ces incohérences pourraient par la suite figurer parmi les priorités du plaidoyer.

Étape 2 : Identifier qui détient le pouvoir et est influent sur la politique relative à l'implication des hommes

À ce stade, vous devez confirmer vos choix concernant les institutions et les personnes - les principaux décideurs législatifs et politiques à différents niveaux (identifiés à l'étape 1) - que vous devrez peut-être influencer afin qu'ils soutiennent et dirigent le changement de politique pour l'engagement des hommes - c'est-à-dire les acteurs qui seront potentiellement vos cibles de plaidoyer. Vous devez également déterminer s'il existe des groupes influents susceptibles de s'opposer à un changement de politique en faveur de l'engagement masculin. Par exemple, dans plusieurs pays, il y a eu un « retour de boomerang » de la part de groupes organisés d'hommes (et de certaines femmes) qui affirment que les initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes sont allées trop loin ou qu'elles ont fait du tort aux hommes et aux garçons. Ces groupes peuvent être minoritaires, mais ils sont également visibles, se font entendre et peuvent avoir une influence dans certains contextes et peuvent faire dérailler le dialogue sur les normes et les relations de pouvoir entre hommes et femmes.

L'utilisation d'un tableau simple, tel que celle ci-dessous, peut aider à identifier les personnes qui détiennent le pouvoir, qui sont intéressées et qui ont de l'influence en ce qui concerne la politique de promotion de l'engagement des hommes. Cela vous aidera à déterminer qui pourrait être votre principale cible de plaidoyer.

	Faible influence sur la question	Haut niveau d'influence sur la question
Grand niveau d'intérêt pour la question		
Faible niveau d'intérêt pour la question		
Intérêts opposes pour la question		

Étape 3 : Identifier les changements politiques prioritaires, votre but de plaidoyer et vos objectifs spécifiques

De nombreuses demandes politiques sont susceptibles de contribuer au vaste objectif d'influence décrit au début du chapitre : que la mise en œuvre par les gouvernements locaux et nationaux de politiques et de programmes puisse promouvoir le partage équitable des responsabilités en matière de protection, d'éducation et de développement des jeunes enfants, ainsi que le soutien des hommes au bien-être, à la santé et à la représentation des femmes en charge d'enfants.

Pour qu'un plaidoyer politique soit efficace, il doit être impérativement ciblé et les « demandes » politiques doivent être claires. Les demandes prioritaires reflètent habituellement les principales lacunes identifiées à l'étape précédente et que vous pensez pouvoir corriger.

N'oubliez pas que vos demandes prioritaires ne doivent pas nécessairement se rapporter à des politiques nouvelles et ne doivent pas forcément relever du niveau national. Une demande politique peut viser le niveau régional, national, départemental, communal, cantonal ou communautaire et peut faire appel à des personnes ou des institutions clés dans le but de :

- Mettre au point une nouvelle politique
- Modifier une politique existante
- Entériner une politique à l'étude ou à l'état de projet
- Bloquer l'adoption d'une politique dont les répercussions pourraient, selon votre évaluation, s'avérer négatives
- Mettre en œuvre ou affecter toutes les ressources (humaines et financières) nécessaires à une politique ou à une stratégie existante
- Contrôler et évaluer la mise en œuvre des politiques existantes
- Augmenter ou diversifier les sources de financement d'une politique ou d'une stratégie
- Impliquer les principales parties prenantes de la société civile dans l'élaboration, l'examen, la mise en œuvre ou le suivi des politiques.

L'idéal serait de définir la ou les demandes politiques le plus précisément possible. Une demande spécifique devrait ressembler à l'un des *exemples suivants* :

- Supprimer les obstacles réglementaires qui existent et qui proscrivent la présence et la participation des hommes dans les services de santé maternelle, néonatale et infantile (SMNI).
- Mettre en place des protocoles ou des consignes permanentes, tels que des protocoles de gestion clinique, qui promeuvent et soutiennent l'implication des hommes dans les services de santé maternelle, néonatale et infantile (en proposant, par exemple, d'autres heures d'ouverture des dispensaires, le soir ou les week-ends de manière à pouvoir recevoir les parents (pères/mères) / personnes s'occupant d'enfants, qui travaillent).
- Améliorer l'infrastructure des services de santé (par ex., introduire des cloisons de séparation dans les maternités, qui permettent aux femmes [qui le désirent] d'avoir leur compagnon présent lors du travail et de l'accouchement).
- S'assurer que les enseignants du préscolaire travaillant dans des établissements pré-primaires publics ont reçu une formation adéquate et possèdent les compétences nécessaires à la promotion et au soutien de l'engagement des hommes dans l'éducation et l'apprentissage préscolaire de leurs jeunes enfants.

Une fois que vous avez déterminé vos priorités politiques, vous devrez définir le but et les objectifs de votre plaidoyer, ainsi que les indicateurs que vous utiliserez pour mesurer vos progrès. Votre but, vos objectifs et vos indicateurs doivent avoir un lien direct avec votre ou vos demandes politiques prioritaires et en tenir compte.

Le but de votre plaidoyer correspond habituellement à l'impact que vous cherchez à produire. Ce but se doit d'être ambitieux et de véhiculer une vision pour l'avenir. De ce fait, il s'agit habituellement d'un but à long terme. Un exemple de but ultime global que votre travail sur l'engagement des hommes pourrait contribuer à atteindre serait :

- L'augmentation du nombre d'enfants soignés et protégés par leurs parents/personnes s'occupant d'enfants et dont le développement physique, social, émotionnel et cognitif est en bonne voie ;
- L'augmentation du nombre de femmes qui se présentent aux huit consultations prénatales recommandées et qui accouchent sous la supervision d'une accoucheuse qualifiée.

Il est important d'expliquer dans quelle mesure l'engagement des hommes peut contribuer à ces buts ultimes, et en quoi cet engagement constitue un moyen et non la finalité de votre travail. Cela permettra aux décideurs législatifs et politiques de comprendre dans quelle mesure vos demandes politiques et objectifs particuliers en matière d'engagement des hommes peuvent contribuer à leurs buts globaux de santé et de croissance, *tels que définis dans leurs politiques et stratégies*.

Quant à eux, les objectifs du plaidoyer concernent les étapes progressives et réalistes à franchir pour pouvoir atteindre ce but ou cette vision ultimes. Un objectif de plaidoyer doit mettre en évidence les changements précis que vous souhaitez obtenir des politiques, des programmes ou des prises de position des gouvernements, des institutions ou des organisations. Ces objectifs doivent être assortis de délais, être ciblés et mesurables. Ils doivent structurer les mesures concrètes que les principaux décideurs d'une institution particulière devront prendre.

Vous avez, lors de l'étape précédente, déterminé quelle(s) personne(s) de quelle(s) institution(s) est(sont) chargée(s) de créer ou de faire appliquer les différentes lois, politiques, stratégies et réglementations que vous souhaitez influencer par votre travail de plaidoyer politique — elles constitueront le plus souvent vos cibles primaires. N'oubliez cependant pas que les « cibles » les plus évidentes, par exemple les responsables politiques des ministères de la Santé et de l'Éducation, ne sont pas nécessairement les plus importantes ni les plus influentes. Dans de nombreux pays, le ministère des Finances est en réalité le principal acteur qui détermine quelles politiques seront budgétisées et financées, et seront donc les plus susceptibles d'être mises en œuvre.

© Plan International Dominican Republic

Établir des objectifs de plaidoyer clairs et concrets permet aux décideurs et aux responsables politiques (qui ont le pouvoir d'effectuer des changements) de bien comprendre ce que vous attendez d'eux. Si votre demande est trop vague, il est probable que tous vos efforts n'aboutiront pas au type de changement que vous souhaitez. Un objectif clair vous aidera également à mieux formuler les messages et les stratégies du plaidoyer.

Définir les indicateurs

Une fois que vous aurez déterminé vos buts et objectifs, vous devrez définir les indicateurs que vous utiliserez pour suivre les progrès accomplis. Trois types d'indicateur seront à déterminer :

- Les indicateurs pour le but du projet/plaidoyer
- Des indicateurs pour vous aider à faire le point sur les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs spécifiques du plaidoyer
- Les indicateurs permettant de mesurer les changements réalisés au niveau des connaissances, des attitudes et des comportements des cibles primaires (les décideurs législatifs et politiques) et les changements à opérer avant que ces acteurs ne décident d'engager ou d'appuyer un changement quelconque de politique.

Vous pouvez vous servir du modèle crée pour cette Étape 3, se trouvant à la fin du chapitre, pour définir et décrire votre but et vos objectifs de plaidoyer concernant l'engagement des hommes dans les soins attentifs, le DPE (et la santé/le bien-être des mères). Ce tableau peut être utilisé lors des étapes ultérieures pour documenter l'évolution de votre stratégie de plaidoyer. Nous proposons dans ce modèle — à titre d'exemple — des idées d'objectifs et d'indicateurs pour les buts du plaidoyer, des objectifs et indicateurs ayant trait à l'engagement des hommes dans la santé maternelle, néonatale et infantile (ils sont tirés de documents de Plan International et de leur projet concernant la santé des femmes et de leurs enfants (projet SHOW)).

Étape 4 : Confirmer les cibles et identifier les personnes influentes, alliés et opposants potentiels

La cartographie que vous avez réalisée à l'Étape 2 peut également être utile pour identifier les personnes ou les organisations qui pourraient être des alliés dans la défense de cette question. Lorsque vous travaillez avec d'autres organisations ayant des objectifs et des intérêts similaires, vous pouvez parler d'une voix plus forte. D'autres acteurs et organisations peuvent également avoir une plus grande influence sur votre (vos) cible(s) principale(s) ainsi que sur tout adversaire potentiel. Cela signifie qu'il faut déterminer s'il existe des acteurs influents au sein du gouvernement qui soutiennent cette question - ou d'autres organisations ou groupes qui mènent également des actions de sensibilisation en rapport avec vos priorités politiques. Les alliés potentiels les plus importants seront généralement des organisations ayant un niveau élevé d'intérêt commun et un niveau d'influence élevé.

Vous pouvez vous servir du modèle qui suit pour consigner ces renseignements.

Fiche de travail de l'étape 4 : repérer les cibles, les personnes influentes et les alliés	
Questions/thèmes à explorer	**Commentaires**
1. Quelle(s) politique(s) souhaitez-vous cibler pour promouvoir l'engagement des hommes dans les soins attentifs, le DPE et la santé et le bien-être des mères ?	
2. Quelle est précisément votre « demande » politique (ou changement de politique souhaité) qui pourrait stimuler l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance et/ou la santé et le bien-être des mères ?	
3. Quelles sont les personnes ou les institutions qui ont le pouvoir d'apporter les changements que vous recherchez - et qui seront donc les principales cibles de votre plaidoyer ?	
4. Quelles personnes ou organisations se rallieront à cette cause ? Existe-t-il des acteurs d'influence dans le gouvernement qui pourraient soutenir cette cause ? D'autres organisations ou groupes mènent-ils actuellement des actions de sensibilisation sur cette même question ?	
5. Qui sont les personnes ou organisations susceptibles de s'opposer à ce changement de politique ? Est-il possible de minimiser leur influence, et qui peut aider sur ce point ?	

Étape 5 : Identifier les risques potentiels et les conséquences négatives involontaires, et comment les atténuer

La promotion de l'engagement des hommes dans le domaine du développement du jeune enfant et/ou de la santé maternelle fait partie d'une stratégie plus large de transformation des sexes visant à contribuer à l'amélioration de la santé maternelle et néonatale, du développement et de l'apprentissage des enfants, et de l'égalité des sexes. En tant que tel, lors de l'élaboration d'une stratégie de plaidoyer, il est important de reconnaître les risques que le plaidoyer pour des changements de politique sur l'engagement des hommes dans le DPE et/ou la santé maternelle peut avoir sur la santé, l'agence et l'autonomie des femmes. Par exemple, certains changements de politique, qui ont de bonnes intentions, peuvent avoir des conséquences imprévues qui conduisent à des pratiques ou à des comportements qui sapent ou restreignent la santé et l'autonomie des femmes, ou qui privilégient davantage les hommes par rapport aux femmes. Par conséquent, il est essentiel de prendre en compte toutes les conséquences potentielles qui pourraient survenir dans votre contexte spécifique, lorsque vous plaidez pour des changements de politique en faveur de l'engagement masculin ; et de décider comment les atténuer.

L'encadré 2 présente les conséquences inattendues dont il faut tenir compte, qui sont survenues dans certains programmes de promotion de l'engagement des hommes dans la santé maternelle, néonatale et infantile (SMNI) et dans la santé sexuelle et reproductive (SSR). Il peut y avoir d'autres risques spécifiques à votre contexte. Même si les exemples se réfèrent spécifiquement à la santé maternelle, néonatale et infantile, les mêmes principes s'appliquent à la promotion de l'engagement des hommes dans le DPE.

Encadré 2 : Risques potentiels et conséquences négatives du processus d'influence politique en faveur d'un engagement des hommes dans la SMNI / SRR.

Dans certains cas, les politiques promouvant l'implication des hommes dans la SMNI et dans la SSR ont été mises en place d'une manière qui, involontairement, restreint l'accès des femmes aux services de santé. Par exemple :

Accès aux services restreint ou refusé aux femmes : Les politiques promouvant l'engagement des hommes donnent parfois un caractère obligatoire à la participation des hommes aux soins prénatals — les femmes ne peuvent alors plus accéder au service sans la présence de leur compagnon. Dans d'autres situations où les politiques sont vaguement formulées ou peu comprises, les professionnels de la santé peuvent interpréter et appliquer les politiques d'implication des hommes d'une manière qui impose aux femmes d'être accompagnées de leur compagnon ou qui incite fortement les femmes à impliquer leur conjoint alors même qu'elles ne le désirent pas. Par conséquent, les femmes désirant avoir accès aux services de soins prénatals sans que leur compagnon ne soit présent — parce qu'elles n'en ont pas, ou qu'il n'est pas disponible, ou qu'elles ne désirent pas qu'il soit présent — se voient parfois refuser l'accès à ces services, ce qui pose alors un risque important pour leur santé. En outre, certaines politiques ont tenté de promouvoir l'engagement des hommes en octroyant un traitement préférentiel aux femmes qui seraient accompagnées de leur compagnon — en les faisant passer avant les femmes qui seraient arrivées plus tôt, mais seules. Des indicateurs de performance stricts (ou des incitations financières) pour motiver les établissements de santé à faire participer les hommes notamment dans les services de SMNI ou de SSR peuvent contribuer à ce problème qui prive les femmes de l'accès à ces services et de leurs droits.

Accroissement du contrôle exercé par les hommes sur la santé des femmes et la prise de décisions : Promouvoir la participation des hommes dans les services de SMNI et de SSR, tels que la planification familiale, les soins prénatals, le travail et l'accouchement, risque également de saboter involontairement les efforts fournis en faveur de l'égalité des sexes en créant des situations dans lesquelles les hommes se voient confier le contrôle des décisions ayant trait au corps des femmes et leurs soins de santé. Lorsqu'un professionnel de la santé n'a pas reçu de formation sur l'aspect sexo-spécifique des services de santé, il risque de s'en remettre à l'homme au cours de la consultation en SMNI ou en SSR, ou de lui demander de prendre des décisions touchant la santé de la femme.

Dans ces situations, les changements politiques dont l'objectif était de promouvoir la santé des femmes et l'égalité des sexes auront un impact préjudiciable sur les femmes, en particulier les adolescentes et les jeunes femmes. L'engagement des hommes dans les politiques de SMNI et de SSR ne devrait en aucun cas dissuader ou nier l'accès des femmes aux services de santé ou restreindre la liberté des femmes de prendre des décisions concernant leur propre corps.

Vous devrez décider dès le départ comment atténuer ces risques. Dans certains cas, votre évaluation indiquera que ces risques sont trop élevés ou ingérables, auquel cas vous pourrez décider que le moment est mal choisi pour promouvoir un changement dans cette politique particulière ou que votre demande politique devra être modifiée.

L'expérience de Promundo en la matière indique qu'il n'existe pas de stratégie ou de réponse unique qui permettrait d'éviter ces risques ou conséquences négatives. Ils recommandent ce qui suit :

- Repérez d'abord des exemples de politiques qui ont bien fonctionné et de politiques qui ont eu des répercussions négatives inattendues. Analysez pourquoi les résultats sont différents et faites part de cette information aux décideurs politiques en la formulant de manière claire et précise. Vous pouvez par exemple rédiger une note de synthèse qui résume les données probantes existantes et les pratiques exemplaires associées au changement de politique que vous proposez.
- Vous devez vous assurer que tous les messages mettent bien en relief l'importance de garantir que les politiques stimulant la participation des hommes reposent sur les principes d'égalité des sexes. Ces principes incluent le droit de la femme à *décider* si elle souhaite que son compagnon soit présent lors des consultations prénatales, lors du travail et de l'accouchement ou lors des soins postnatals. Les politiques promouvant l'engagement des hommes ne doivent pas exiger la participation des hommes et ne devraient pas non plus accorder plus d'importance à l'implication des hommes par rapport à la prise en charge des femmes (par ex., en s'occupant mieux des femmes accompagnées de leur compagnon). Tous les messages doivent être transformateurs en matière de genre et éviter de présenter la participation des hommes comme s'il s'agissait d'une faveur faite aux femmes.
- Tout plaidoyer en faveur de changements dans les politiques et les procédures implique un plaidoyer préconisant des investissements dans une formation adéquate de tous les prestataires publics qui en assureront la mise en application.
- Évitez de prôner l'inclusion d'objectifs de performance ou de mesures incitatives liés à l'engagement des hommes. L'expérience démontre que des conséquences négatives peuvent en découler. Par exemple, la suppression d'une mesure incitative pourrait entraîner l'abandon de tout effort d'implication des hommes (cette mesure jouant le rôle de force motrice, et non le fait de croire en l'importance de l'engagement des hommes), ou — comme le montre l'encadré 2 — les femmes qui ne seraient pas accompagnées d'un homme pourraient être désavantagées au niveau de la prestation de services.

Vous pouvez réduire davantage les risques ou oppositions éventuels liés à votre proposition de changement de politique en sensibilisant et en collaborant avec vos principaux alliés et partenaires, et en mobilisant le soutien du public. Ce point est abordé au cours des étapes ultérieures.

Vous pouvez utiliser le modèle simplifié présenté ci-après pour consigner les risques potentiels et des solutions éventuelles permettant de les atténuer :

Question	Commentaires
Quel(s) risque(s) lié(s) à vos buts et objectifs particuliers de plaidoyer en faveur de l'engagement des hommes pourrai(en)t peser sur la santé, la représentation ou l'autonomie des femmes ? Existe-t-il un quelconque risque pour les hommes eux-mêmes, ou pour les jeunes enfants ? *(Vous pouvez recenser les risques qui sont apparus dans le cadre du travail effectué en faveur de l'engagement des hommes dans votre pays ou dans d'autres contextes).*	
Les risques identifiés peuvent-ils être atténués ? • Si oui, comment ? • Si non, devez-vous modifier votre demande politique ?	
Qui devriez-vous cibler dans le cadre de ces stratégies d'atténuation des risques ?	

Étape 6 : Élaborer des messages clés qui trouveront un écho auprès de vos cibles et de vos personnes d'influence

Utilisez les données quantitatives et les informations qualitatives que vous avez recensées à l'Étape 1 pour définir les messages centraux et les points de débats que vous utiliserez pour expliquer et étayer les

demandes de plaidoyer définies à l'Étape 3. Vos messages doivent communiquer : l'objet de la demande, l'identité du demandeur, les délais attendus, en quoi elle est importante, et dans quelle mesure elle contribue à des objectifs de santé ou de DPE plus larges. Vous aurez peut-être à définir des messages différents — avec des données ou des justifications différentes — pour convaincre différents décideurs de la nécessité du changement.

Vous serez peut être amené à fournir des données probantes, des informations et des messages différents selon les moments. Par exemple, en début de processus politique, lorsque l'objectif est de faire connaître le problème aux personnes impliquées, utiliser des statistiques solides et des anecdotes convaincantes qui trouveront un écho dans la vie des personnes impliquées sera sans doute plus efficace. Ce n'est que plus tard, une fois que vous aurez établi des liens de travail plus directs avec les responsables politiques/autorités publiques, que vous aurez besoin d'informations techniques plus précises à propos de la situation et de ce qui fonctionne (même si le recours à des témoignages reste utile à ce stade).

Cela signifie que vous devrez adapter le contenu de vos messages aux différents acteurs responsables des changements de politique que vous souhaitez influencer, ceci afin que ces messages soient convaincants et percutants.

L'entonnoir politique

À mesure que les questions progressent dans l'entonnoir politique, la marge de manœuvre se réduit, les questions et les choix deviennent plus spécifiques (et des informations et des preuves plus spécifiques sont à leur tour nécessaires), et l'importance relative des acteurs internes augmente.

Adapté de Dan Jones, directeur de l'innovation et du changement, Centre for Aging Better, et de E3G via Duncan Green. oxfamblogs.org/fp2p

Voici CINQ QUESTIONS qui vous guideront dans la rédaction des messages centraux.

1. Quels décideurs législatifs et/ou politiques constituent les cibles primaires, et quels sont leurs rôles par rapport à votre cause ?
2. Quelles données probantes, ou quels types de messages pourraient être les plus efficaces pour convaincre ces personnes et ces institutions d'effectuer le changement souhaité ?
   - Pouvons-nous démontrer dans quelle mesure la demande peut contribuer aux priorités organisationnelles et institutionnelles de la cible ? Cela permettra d'illustrer dans quelle mesure le changement de politique peut contribuer aux objectifs spécifiques de l'organisation de cette personne et l'aider dans ses responsabilités professionnelles. Par exemple, dans quelle mesure le changement de politique pourrait-il permettre de mettre en place ou d'atteindre les objectifs de la stratégie de SMNI ou de la stratégie nationale pour le DPE; ou dans quelle mesure le changement de politique peut-il aider le maire ou le responsable des affaires sanitaires ou éducatives du district à atteindre les objectifs annuels de performance ?
   - Dans quelle mesure les données disponibles peuvent-elles servir à souligner l'importance, l'urgence ou la prépondérance du changement de politique ? Dans l'idéal, vous recueillerez des informations qui seront le plus susceptible de trouver un écho auprès de la personne, ou des personnes, que

vous souhaitez influencer — la méthode choisie pour communiquer le message pourra dépendre de la personne en question. Exemples de points que vous souhaiterez peut-être prendre en considération :

- Votre cause doit-elle être abordée d'un point de vue économique ? Par exemple, le fait de rajouter une formation sur l'engagement des hommes dans la SMNI/SSR au programme national de tous les étudiants en médecine et en sciences infirmières permettrait de réduire sur le long terme les coûts associés à l'organisation et à la provision de formations ponctuelles.
- D'un pont de vue de santé publique ? Par exemple, on connaît l'importance de promouvoir et de stimuler l'engagement des hommes dans la santé maternelle, néonatale et infantile, car on a constaté que les femmes dont le compagnon s'implique plus pendant la grossesse seront plus susceptibles de se rendre à des consultations prénatales qui sont essentielles à une grossesse sans problèmes.
- D'un point de vue personnel ? Par exemple, s'agit-il d'une cause qui tient à cœur à la personne en raison de sa propre expérience ? Ou cette personne estime-t-elle important d'entendre des membres de son électorat formuler directement la demande de changement de politique ?

3. Quelles preuves ou quels types de messages seraient potentiellement les plus efficaces pour convaincre les cibles secondaires (les acteurs que nous avons identifiés comme ayant une influence sur nos cibles primaires - tels que les médias, les associations de parents d'élèves, les associations de professionnels de la santé) de la nécessité d'un changement ? Vous pouvez réutiliser les idées du point précédent ici.
4. Quelles objections éventuelles pourrait soulever ce changement de politique ? Vous devrez anticiper toutes les objections éventuelles qui serviront à contrer votre proposition de changement de politique et préparer votre argumentaire avec des données qui vous permettront de lutter contre ces objections :

© Plan International Lao PDR

- Une objection majeure pourrait concerner le coût trop élevé du changement de politique. Êtes-vous en mesure de présenter des informations démontrant que le coût initial contribuera à des économies de long terme ? Par exemple, votre changement de politique permettra-t-il de réaliser des économies tout en améliorant les résultats en matière de santé ou en évitant un bilan négatif associé à une hausse des coûts des services sanitaires et sociaux ?
- Ou votre proposition de changement de politique pourrait-elle être considérée comme allant à l'encontre des traditions ou de la culture locale ? Pouvez-vous partager des exemples de la communauté qui démontrent le soutien à ces changements et qui montrent que ceux-ci sont soutenus par la culture locale ?
- Ou se pourrait-il que le responsable politique nourrisse des inquiétudes quant aux conséquences négatives imprévues de votre changement de politique découlant de renseignements inexacts ou incomplets — par exemple, l'idée selon laquelle un plus grand nombre d'enseignants masculins en préscolaire engendrerait un risque plus élevé de maltraitance et de violence faites aux enfants. Vous devez être prêt(e) à présenter des données probantes pour contester des perceptions erronées.

5. Le message aborde-t-il les risques ou conséquences négatives éventuels de vos actions de plaidoyer et tente-t-il d'y apporter une réponse ? Vous devriez déjà avoir identifié les risques éventuels liés à la promotion des changements que vous souhaitez — il peut s'agir d'atteintes aux droits et à l'autonomie des femmes, comme l'illustre l'encadré 2 ou des risques affectant votre organisation et des partenaires influents. Tous les messages doivent être conçus de manière à prendre en compte et à réduire ou éliminer ces risques.

N'oubliez pas, tout au long de ce processus, de faire entendre les opinions, les perceptions, les priorités et les témoignages de filles, de garçons, de femmes et d'hommes des communautés avec lesquels vous travaillez, sans délaisser vos partenaires.

Encadré 3. Éléments d'un message efficace

Un message fort doit être crédible, concis, pertinent, convaincant et porteur de valeurs.

- **Crédible.** Les faits présentés doivent être précis, les informations doivent étayer les affirmations, et le message doit être prononcé par des personnes à qui on peut faire confiance sur ce sujet.
- **Concis.** Un bon message doit être clair et simple. Les messages percutants faciles à comprendre et à retenir sont beaucoup plus efficaces que ceux qui sont longs ou qui se perdent dans les méandres d'une politique.
- **Pertinent.** Le message doit prendre appui sur les intérêts de la personne — ce qu'elle sait déjà et ce qu'elle pense — pour pouvoir l'amener là où vous le souhaitez.
- **Convaincant.** Le message doit toucher les gens pour les inciter à agir.
- **Porteur de valeurs.** Un message structuré de manière à correspondre aux valeurs fondamentales de son destinataire (par ex., équité, égalité, liberté, honnêteté) en sera d'autant plus puissant.

Tiré d'un document rédigé par le Center for Health and Gender Equality (Centre pour la santé et l'égalité des sexes). *Creating and Communicating an Effective Message (Préparer et communiquer un message efficace).* http://genderhealth.org/files/uploads/change/Tools_for_Advocacy/Communicating_an_Effective_Message.pdf

Étape 7 : Elaborer votre plan de mise en œuvre de la politique de plaidoyer

Différentes stratégies peuvent servir à entrer en contact et à influencer vos cibles primaires, soit directement, soit par l'intermédiaire d'acteurs/influenceurs secondaires tels que les médias et le public, notamment :

- Réunions en tête à tête/rencontres en personne
- Notes de synthèse et événements/entretiens (de haut niveau)
- Sensibilisation des médias de masse
- Préparation de directives, de travaux de recherches et de publications, en s'appuyant, dans la mesure du possible, sur un ensemble de preuves démontrant ce qui fonctionne
- Campagnes de communication, notamment les communications promouvant les changements sociétaux et comportementaux
- Formation de coalitions ou d'alliances avec des organisations ou des personnes partageant les mêmes idées.

Là où les stratégies déployées dépendront du niveau d'accès que vous et vos alliés aurez des cibles primaires, du nombre de partenaires/alliés impliqués et du budget disponible. Par exemple, lorsqu'aucun de vos partenaires ne dispose d'un accès significatif aux cibles primaires, vous devrez éventuellement commencer par influencer les cibles secondaires qui pourront à leur tour exercer une influence sur les cibles primaires. Une combinaison de stratégies sera souvent la plus efficace.

Quelle que soit la façon dont vous vous y prendrez pour toucher les cibles principales, vous devrez être prêt à vous justifier :

- Donnez le contexte — pourquoi l'engagement des hommes est-il important.
- Pourquoi un changement de politique en faveur de l'engagement des hommes est-il important (données, anecdotes, preuves).
- Quelle est la demande politique — expliquez quel changement politique devrait être apporté, par qui et quand.
- Quel sera le résultat probable de ce changement de politique — quels avantages apportera-t-il ou quels objectifs contribuera-t-il à atteindre ?

Vous pouvez vous servir du modèle simplifié présenté ci-après pour détailler votre plan de plaidoyer avec vos partenaires et alliés.

Étape 8 : Commencer la mise en œuvre et le suivi continu

Un plaidoyer politique n'est pas un événement ponctuel. Il exige d'établir des rapports, une communication et une pédagogie ainsi qu'un suivi sur le long terme.

- Après avoir mené chaque activité présentée dans votre plan, vous devrez évaluer la nécessité d'un suivi. Par exemple : Est-il nécessaire d'envoyer un mot de remerciement ? Avez-vous accepté de fournir davantage d'informations ou de ressources ? Un décideur ou responsable politique a-t-il formulé une promesse qui exige un suivi ?
- Chaque activité peut nécessiter des actions de suivi — de vos cibles de plaidoyer ou de vos alliés.
- Vous devez pour cette raison envisager le plan du plaidoyer comme un document dynamique constamment mis à jour ou révisé. Il est également utile de consigner ou d'enregistrer les moments ou réunions clés — ce qui s'y est dit, qui l'a dit et quand — puis de décider quand et qui, dans votre organisation, assurera le suivi. En gardant une trace de ces événements en interne, vous améliorerez également vos facultés à surveiller les progrès réalisés et à repérer l'évolution subtile de l'environnement politique au fil du temps.

Tout au long de la mise en œuvre de votre plan de plaidoyer, vous devrez aussi planifier des moments déterminés pour réfléchir et évaluer *où vous en êtes et d'où vous venez*. Vous aurez peut-être à réajuster vos stratégies et vos messages, si besoin est — tous les mois ou tous les trimestres, par exemple. Dans le cadre de votre réflexion avec vos partenaires, les questions suivantes pourraient s'avérer utiles pour vous aider à décider si des stratégies différentes ou complémentaires pourraient se révéler nécessaires à la poursuite de vos objectifs :

- Avez-vous relevé des défis ou remporté des succès particuliers depuis la dernière évaluation/réflexion, qui devront faire l'objet d'un examen ou être exploités pendant la phase suivante ?
- Avez-vous remarqué des modifications de l'environnement politique (positives ou négatives) qui pourraient offrir des possibilités ou constituer un obstacle à vos efforts ? Par exemple, une nouvelle politique ou une nouvelle loi est-elle à l'étude ?
- Existe-t-il de nouvelles constatations ou informations pour étayer vos efforts de plaidoyer ? Par exemple, les conclusions de la nouvelle enquête démographique et de santé ou de l'enquête en grappes à indicateurs multiples appuient-elles la nécessité de mobiliser les hommes ?
- Y a-t-il de nouvelles cibles ou d'autres cibles complémentaires pour vos actions de plaidoyer ? Par exemple, y a-t-il eu un changement de gouvernement ? Avez-vous repéré de nouveaux « champions » au sein du gouvernement qui pourrait faire avancer votre cause ?
- Y a-t-il de nouveaux partenaires ou alliés avec lesquels vous pourriez collaborer ou vous associer ? Par exemple, des organisations, des réseaux ou des coalitions ont-ils manifesté un intérêt pour votre cause ? Font ils preuve de soutien ?
- Nos actions de plaidoyer engendrent-elles de la réticence ? Rencontrent-elles une opposition ? Par exemple, d'autres organisations ou dirigeants clés s'organisent-ils contre votre cause ?

Étape 1 : Modèle d'analyse d'une politique publique			
1. Lois/législation : existe-t-il des lois, des politiques ou des réglementations qui encouragent ou proscrivent l'implication des hommes dans les soins attentifs, le DPE et la santé maternelle ?	Qui (personne(s) /institution(s)) s'occupe de créer et de mettre en vigueur ces lois/ législations/ règlements ?	Comment ces lois/ législations/ réglementations sont-elles appliquées et quelles en sont les lacunes les plus importantes ?	Qui doit remédier à ces lacunes ?
Par exemple : • Existe-t-il des lois ou des politiques qui proscrivent ou encouragent la présence du conjoint lors des consultations de SMNI, y compris lors des visites pré/postnatales et dans la salle d'accouchement elle-même ? Ces lois et politiques tiennent-elles compte de l'importance du consentement des femmes ? • Les ministères ou institutions concernés, notamment de la Santé et de l'Éducation, ont-ils fait état de prises de position ou de déclarations informelles qui pourraient freiner l'implication des hommes dans la SMNI et/ou dans l'apprentissage et l'éducation des jeunes enfants ? • Dans quelle mesure la politique de protection sociale promeut-elle la responsabilité partagée des hommes en matière de soins, notamment la prise en charge des enfants et les tâches ménagères ? • Une loi ou une politique a-t-elle été mise en place garantissant un congé de paternité et/ou parental aux hommes ? Si tel est le cas, quelle en est sa durée ? Est-il rémunéré ? Est-il cessible ?			
2. Protocoles et procédures des services publics : existe-t-il des réglementations, protocoles ou procédures des systèmes de santé ou d'éducation qui encouragent ou proscrivent l'implication des hommes dans les soins attentifs, le DPE et la santé maternelle ?	Qui (personne(s)/ institution(s)) s'occupe de créer et de mettre en vigueur ces lois/ législations/ règlements ?	Comment ces lois/ législations / réglementations sont-elles appliquées et quelles en sont les lacunes les plus importantes ?	Qui doit remédier à ces lacunes ?
Par exemple : • Existe-t-il des protocoles de gestion des établissements de santé et d'autres mécanismes d'assurance qualité qui donnent des conseils sur la meilleure façon de communiquer avec les pères et les hommes qui s'occupent des enfants ? • Les horaires des établissements de santé permettent-ils aux hommes de s'y rendre avec leur compagne ? (Horaires aménagés des séances, heures d'ouverture prolongées) • Les structures d'accueil préscolaire ont-elles adopté des protocoles de gestion qui mentionnent la participation des personnes s'occupant d'enfants, hommes et femmes, aux discussions et activités liées à l'éducation des jeunes enfants ? • Les réglementations des services de santé mentionnent-elles la nécessité d'adapter les infrastructures de manière à stimuler l'engagement des hommes (par ex., proposer des toilettes séparées pour les hommes dans les dispensaires, des cloisons de séparation dans les maternités pour que les hommes puissent être présents lors du travail ou de l'accouchement sans toutefois gêner l'intimité des autres femmes) ?			

Étape 1 : Modèle d'analyse d'une politique publique

3. Fonctionnaires : dans quelle mesure le personnel des secteurs de l'éducation et de la santé encourage-t-il ou rebute-t-il l'implication des hommes dans les soins attentifs, le développement de la petite enfance et la santé maternelle ? Dans quelle mesure leur formation y contribue-t-elle ?	Qui (personne(s)/ institution(s)) s'occupe de créer et de mettre en vigueur ces lois/ législations/ règlements ?	Comment ces lois/ législations/ réglementations sont-elles appliquées et quelles en sont les lacunes les plus importantes ?	Qui doit remédier à ces lacunes ?
Par exemple : • Les membres du personnel de l'éducation et de la santé sont-ils formés à accueillir et à motiver les pères/hommes s'occupant d'enfants, notamment en les invitant à se rendre dans les services de santé/structures d'accueil préscolaire, en communiquant directement avec eux, et en promouvant une responsabilité partagée entre les hommes et les femmes vis-à-vis de la santé et des soins prodigués aux enfants ? • La formation du personnel leur permet-elle de comprendre les avantages que comporte l'implication des hommes dans le développement de la petite enfance et la santé maternelle et leur lien avec les objectifs globaux du secteur de la santé et du développement de l'enfant ? • Le ministère de l'Éducation a-t-il mis en place des mécanismes efficaces permettant d'augmenter la proportion d'hommes formés, recrutés et employés sur le long terme en tant qu'éducateurs de la petite enfance ? • Les travailleurs auxiliaires, tels que les réceptionnistes, les agents d'entretien, les agents de sécurité qui pourraient dissuader les hommes de fréquenter les services de SMNI et d'éducation, ont-ils également appris au cours d'une formation l'importance de l'engagement des hommes et comment encourager leur implication dans ces services ? • Les travailleurs de proximité spécialisés dans la santé communautaire et le développement de l'enfant sont-ils rattachés à des services publics capables de comprendre les avantages d'impliquer les hommes dans le développement de la petite enfance et/ou la santé maternelle, et qui savent comment motiver les pères/hommes s'occupant d'enfants, par ex. en promouvant des activités en santé communautaire ou la participation à des groupes de parents ?			

Fiche de travail de l'étape 32 : but, objectifs et indicateurs du plaidoyer		
	But / Objectifs / Résultats	Indicateurs
But du plaidoyer : objectif ultime auquel le projet, plus particulièrement l'implication des hommes dans le développement de la petite enfance (et/ou santé maternelle) doit contribuer.	par ex., augmentation du nombre de femmes qui se présentent aux huit consultations prénatales recommandées et qui accouchent sous la supervision d'une accoucheuse qualifiée.	% des femmes âgées de 15 à 49 ans ayant reçu des soins prénatals par un agent de santé qualifié au moins huit fois au cours de leur grossesse. % des femmes âgées de 15 à 49 ans qui ont accouché d'un enfant vivant au cours des deux dernières années et qui ont été suivies par un personnel de santé qualifié lors de la dernière naissance vivante.
Objectifs du plaidoyer : Vous pouvez avoir plusieurs objectifs de plaidoyer. Les objectifs doivent être spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis (SMART). Ils doivent répondre à la question, et expliquer : Que souhaitez-vous changer ? Qui effectuera le changement ? De quelle manière ou de combien ? Quand le changement aura-t-il lieu ?	Ex. 1. D'ici à 2031, le ministère de la Santé définit et budgétise les stratégies visant à promouvoir l'engagement des hommes dans la santé maternelle, néonatale et infantile dans le cadre du nouveau plan national de santé maternelle, néonatale et infantile. Ex. 2. D'ici à 2020, le ministère de la Santé élabore des procédures et des directives destinées aux professionnels de la santé afin qu'ils proposent des services de santé maternelle, néonatale et infantile qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes en impliquant davantage les hommes. Ex. 3. D'ici à 2020, les commissions sanitaires de district revoient les règlements des établissements de santé et suppriment toutes les clauses qui proscrivent la présence des hommes lors du travail et de l'accouchement.	Mesure dans laquelle le nouveau plan national de santé maternelle, néonatale et infantile prévoit la définition et la budgétisation de stratégies qui permettront de garantir des services respectueux de la problématique femmes-hommes et de promouvoir l'engagement des hommes. % des établissements de santé qui proposent des services de santé maternelle, néonatale et infantile respectueux de la problématique femmes-hommes et qui encouragent l'engagement des hommes. % des accouchements au cours desquels la femme a réclamé la présence de son compagnon et l'homme était effectivement présent.
Changements au niveau des cibles primaires du plaidoyer : Ceci explique les changements sur le plan des connaissances, des attitudes, de la volonté politique, etc. chez les acteurs clés — les cibles primaires — qui peuvent être nécessaires avant qu'ils ne pilotent ou soutiennent un changement politique.	Ex. 1. D'ici à 2019, les autorités de santé à l'échelle nationale et du district prennent conscience de l'importance d'avoir des services de santé maternelle, néonatale et infantile respectueux de la problématique femmes-hommes et des avantages que représente un engagement des hommes dans la santé maternelle. Ex. 2. D'ici à 2020, les autorités de santé l'échelle nationale et du district promeuvent et accompagnent des processus participatifs pour définir et modifier les changements de politique en faveur de services de santé maternelle, néonatale et infantile respectueux de la problématique femmes-hommes et qui encouragent l'implication des hommes.	Nombre de décideurs politiques qui peuvent définir deux ou plusieurs politiques pouvant être adaptées de manière à encourager l'engagement des hommes dans la SMNI. Nombre de soutiens publics ou de constats formulés par des décideurs ou des responsables politiques clés concernant la nécessité d'opérer un changement politique sur l'aspect femmes-hommes des services de SMNI afin d'encourager l'engagement des hommes. Nombre de districts dans lesquels des décideurs ou des responsables politiques clés ont mis en place et appuient des mécanismes participatifs visant à définir et planifier une politique pour les services de santé maternelle, néonatale et infantile respectueux de la problématique femmes-hommes et qui appuient l'engagement des hommes.

Étape 7: Modèle du plan d'action de votre plaidoyer politique

Thème du plaidoyer ou demande politique						
Objectif(s) du plaidoyer						
Objectif 1						
Objectif 2						
Partenaires ou alliés potentiels (déterminés dans la fiche de travail de l'étape 4)						
Partenaire 1				Partenaire 4		
Partenaire 2				Partenaire 5		
Partenaire 3				Partenaire 6		
Risques et stratégies de gestion des risques (déterminés dans la fiche de travail de l'étape 3)						
Risque potentiel				Niveau de risque (faible/moyen/élevé)	Mesures d'atténuation	
Activité Que comptez-vous faire pour atteindre votre objectif ?	**Cible** Qui sera la cible de cette activité ? S'agit-il d'une cible primaire ou secondaire ?	**Calendrier d'exécution** Quand l'activité aura-t-elle lieu ?	**Responsabilité** Quelles personnes ou organisations assumeront la responsabilité ? À quel niveau ?	**Ressources** Quelles sont les ressources humaines, matérielles ou financières nécessaires ?	**Impact** Dans quelle mesure cette activité contribuera-t-elle aux objectifs et au but du plaidoyer ?	**S & E** Comment assurerez-vous le suivi de l'activité et en évaluerez-vous l'efficacité ?

CHAPITRE 7 : RÉDIGER LES MESSAGES DE CAMPAGNES DE COMMUNICATION SUR LE CHANGEMENT SOCIAL ET COMPORTEMENTAL, AYANT POUR OBJECTIF DE PROMOUVOIR L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE

Ce chapitre apporte des conseils sur les stratégies de communication pour le changement social et comportemental (CCSC) pour l'engagement masculin. Il comprend :

- Introduction expliquant les changements social et comportemental et la CCSC
- Considérations avant de commencer à identifier vos messages et approches du CCSC
- Étapes pour le développement de messages du CCSC pour l'engagement des hommes dans le DPE
- Quelques recommandations finales pour le partage et l'adaptation des messages

Une grande partie du contenu est tiré du Guide de communication pour les partenaires MenCare : Male engagement in MNCH/SRHR développé par Plan International Canada et Promundo dans le cadre du projet Strengthening Health Outcomes for Women (SHOW), financé par Global Affairs Canada, qui peut être consulté en anglais ici, et des expériences de la campagne mondiale MenCare.

INTRODUCTION : QU'EST-CE QUE LE CHANGEMENT SOCIAL ET COMPORTEMENTAL ET LE CCSC

Le comportement des personnes est souvent déterminé non seulement par des facteurs individuels, mais aussi par une interaction complexe de facteurs individuels, sociaux, matériels et sociétaux/structurels - y compris les normes sociales et de genre. Dans de nombreux pays et communautés, l'engagement limité des hommes est sous-tendu par :

- Les normes fondées sur le genre qui prescrivent que les soins prodigués aux jeunes enfants et leur éducation relèvent exclusivement de la responsabilité des femmes ;
- Des perceptions et des croyances négatives concernant la capacité des hommes à s'occuper des jeunes enfants avec amour et attention ; et
- Une sensibilisation limitée aux avantages de l'engagement des hommes dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants.

Qu'est-ce que le changement social et comportemental ?

Le travail autour du changement social et comportemental implique l'analyse des différents facteurs qui affectent le comportement des personnes, et de l'utilisation de stratégies variées — notamment de communications — pour influencer un changement de ces facteurs, pour supprimer les obstacles au changement et pour faciliter l'adoption de normes, d'attitudes et des préférences positives. L'objectif est d'atteindre un *point de basculement* vers un changement aux niveaux individuel, communautaire et social — il s'agit du point à partir duquel un nombre suffisant de personnes adopte le nouveau comportement qui se « propage » alors aux autres membres de la communauté et de la société d'une manière imparable et durable.

Le changement social et comportemental peut contribuer à la réalisation d'une série d'objectifs, notamment :

- Enrichir les connaissances et renforcer les attitudes individuelles positives en ce qui concerne les nouveaux comportements et nouvelles pratiques ;
- Influencer les normes et les attentes sociétales fondées sur le genre (par exemple promouvoir l'abandon de normes néfastes et la création de normes positives) dans le but de stimuler une évolution à long terme des pratiques et comportements collectifs — au niveau des communautés et des populations ;
- Créer un environnement propice aux nouveaux comportements — par exemple, grâce à une amélioration de l'attitude et des compétences des prestataires de services clés ;
- Influencer les attitudes des décideurs et responsables politiques par rapport à certains comportements et pratiques.[76]

Qu'est-ce que la communication pour le changement social et comportemental ?

Pour changer les attitudes et les croyances et créer de nouvelles normes fondées sur le genre qui favorisent l'engagement des hommes dans le DPE, il faudra généralement recourir à des stratégies multiples. Celles-ci comprennent à la fois la communication pour le changement de comportement (entre individus) et la communication pour le changement social - en somme, la CCSC.

La CCSC utilise différents supports, tels que les messages électroniques, les médias de masse, les réseaux sociaux et les émissions de divertissement éducatif, conçus pour avoir un impact non seulement sur les croyances, les attitudes et les pratiques individuelles, mais également sur les normes et les aspirations sociales et sur toutes les politiques qui les sous-tendent ou les renforcent.

- La CCSC constitue une stratégie essentielle au changement social et comportemental (d'autres stratégies ont été mentionnées dans d'autres chapitres, telles que la réflexion critique et le dialogue en groupe, la communication interpersonnelle et le plaidoyer politique). La CCSC est plus efficace lorsqu'elle est associée à une action directe dans le but d'influencer et d'étoffer les services, de faire progresser les politiques et de proposer des formations pratiques.
- La CCSC se fonde traditionnellement sur la recherche formative qui cherche à comprendre comment les individus se comportent, ce qui les anime et ce qui motive leurs comportements. Il est préférable de les concevoir dans le cadre de processus de consultation auxquels participeront les personnes que vous visez (conception centrée sur l'humain).[77]
- Les messages de CCSC peuvent être partagés grâce à de nombreux mécanismes de diffusion — notamment, la télévision, la radio, le théâtre, les réseaux sociaux, une campagne d'affichage, etc.

CONSIDÉRATIONS AVANT DE DÉFINIR VOS MESSAGES DE CCSC ET D'EN DÉTERMINER L'APPROCHE

L'incidence et la portée de la CCSC seront d'autant plus grandes qu'elle sera mise en œuvre en partenariat avec d'autres institutions, organisations ou personnalités clés. Avant d'entamer la planification, recensez les organisations avec lesquelles vous avez déjà travaillé ou avec lesquelles vous pourriez collaborer pour ce processus — notamment la presse, les médias et d'autres organisations non gouvernementales. De même, vérifiez si vous avez des relations de travail avec des personnes qui pourraient être les « champions » de l'engagement des hommes dans le DPE et la santé maternelle, tels que des représentants des pouvoirs publics, des célébrités, des personnalités politiques ou un chef local. Les hommes qui font déjà figure de « modèle » en tant que compagnons et pères impliqués seront des champions particulièrement importants que vous devriez impliquer le plus tôt possible — tout en veillant toutefois à ce qu'ils soient un véritable modèle à suivre, non seulement du fait de leur paternité engagée, mais également de leur soutien à des rapports équitables entre les sexes.[i]

N'oubliez pas que pour qu'un message soit efficace, il faut qu'il soit crédible, concis, pertinent, convaincant et porteur de valeurss:[78]

- Crédible. Les faits présentés doivent être précis, les informations doivent étayer les affirmations, et le message doit être prononcé par des personnes à qui on peut faire confiance sur ce sujet.
- Concis: Un bon message doit être clair et simple. Les messages percutants faciles à comprendre et à retenir sont beaucoup plus efficaces que ceux qui sont longs ou qui se perdent dans les méandres d'une politique.
- Pertinent: Le message doit prendre appui sur les intérêts de la personne — ce qu'elle sait déjà et ce qu'elle pense — pour pouvoir l'amener là où vous le souhaitez.
- Convaincant: Le message doit toucher les gens pour les inciter à agir.
- Porteur de valeurs. Un message structuré de manière à correspondre aux valeurs fondamentales de son destinataire (par ex., équité, égalité, liberté, honnêteté) en sera d'autant plus puissant.

Les messages doivent également toujours suggérer qu'un changement ou une action est réalisable : les messages difficiles à suivre sont souvent ignorés. (Par exemple, suggérer qu'un homme accompagne sa compagne à chaque consultation au dispensaire risque fort de ne pas être réalisable pour la plupart des familles. En revanche, recommander qu'un homme accompagne sa compagne à une consultation au moins ou pour le premier rendez-vous semble beaucoup plus réaliste).

ÉTAPES POUR L'ÉLABORATION DE MESSAGES DE CCSC AXÉS SUR L'ENGAGEMENT DES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE

Les points suivants constituent quelques-unes des étapes essentielles à suivre pour définir vos messages de CCSC et préparer des supports de communication. Elles ont été tirées de la note d'orientation de CCSC rédigée par Promundo et Plan Canada pour le projet « Strengthening Health Outcomes for Women » (Améliorer les perspectives sanitaires des femmes), communément appelé « projet Show », mis en œuvre de puis 2016 et financé par le gouvernement canadien, qui s'inspire lui-même des expériences tirées de la campagne mondiale MenCare.[ii] Il ne s'agit pas de les suivre à la lettre, comme une recette de cuisine — utilisez les éléments qui correspondent à votre situation.

---

i Certaines campagnes ont eu recours à des « pères modèles » avant de constater qu'ils étaient finalement des compagnons peu égalitaires, ce qui a eu pour effet d'affaiblir le message de la campagne et de renforcer d'autres normes injustes. Certes, le travail avec des personnes modèles ou des champions peut être efficace, mais il doit faire l'objet d'une réflexion approfondie.

ii MenCare : une campagne mondiale pour la paternité se déroule actuellement dans plus de 40 pays dans le monde. Sa mission est de promouvoir l'implication des hommes en faisant valoir qu'un père, ou un homme s'occupant d'enfants, non violent et équitable est le garant du bien-être familial, de l'égalité des sexes et d'une meilleure santé non seulement des mères, mais aussi des pères et des enfants. Chaque pays est libre d'adapter le message et les supports visuels de la campagne mondiale MenCare à sa manière (voir la rubrique Ressources sur le site internet), mais un certain nombre des pratiques exemplaires se sont dégagées sur la façon d'encourager les hommes à devenir des dispensateurs de soins actifs et attentifs à la vie de leurs enfants. Vous pouvez également consulter le manuel de paternité active « Program P » (en anglais), notamment la section 3 dans laquelle vous trouverez des conseils supplémentaires concernant les campagnes MenCare.

Définissez clairement l'enjeu — et les nouveaux comportements que vous souhaitez promouvoir :

Il est plus facile de créer un message de CCSC clair et concis lorsque le ou les « comportements problématiques » et les nouveaux comportements à promouvoir sont bien définis.

L'analyse situationnelle de votre projet devrait vous avoir permis de déterminer les principaux problèmes concernant l'engagement des hommes dans le développement de la petite enfance (ou leur soutien au bien-être/à la santé des mères) dans les communautés avec lesquelles vous travaillez. Le cadre de résultats de votre projet devrait également vous avoir permis de définir les changements prioritaires au niveau du comportement masculin que vous souhaitez influencer. Énumérez les comportements existants que vous souhaitez voir évoluer et les nouveaux comportements que vous souhaitez promouvoir.

Recueillez des données existantes afin de mieux comprendre la situation :

Pour créer des messages de CCSC qui contribueront efficacement à une modification d'un comportement « problématique », il est nécessaire de bien comprendre les croyances, les attitudes et les normes sous-jacentes qui les influencent.

Servez-vous des informations et des données issues de l'analyse situationnelle de votre projet et d'autres sources fiables — quantitatives et qualitatives — pour analyser les raisons du comportement masculin. Tâchez de comprendre :

- La nature de l'implication actuelle des hommes dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants, dans le travail domestique et la santé maternelle ;
- La raison pour laquelle les hommes choisissent de se comporter ainsi et les obstacles à un engagement plus poussé des hommes dans le DPE ;
- Ce que pensent les hommes et les femmes des communautés ciblées par le projet, les responsables communautaires et politiques, les prestataires de services et autres de l'engagement des hommes dans le DPE (et la santé maternelle) ;
- Le degré de connaissance que les hommes et les femmes ont des effets positifs de l'engagement des hommes dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants.

Déterminez les connaissances, les attitudes, les aspirations et les normes qui, d'après les données probantes, gagneraient à être influencées par votre message de CCSC

À partir des éléments de l'étape précédente, déterminez quels sont les principaux catalyseurs du ou des « comportements problématiques » des hommes (mais également des femmes, des prestataires de services et des membres de la communauté) par ordre de priorité :

- Une croyance factuelle et des connaissances erronées (par exemple, la croyance selon laquelle les hommes ne peuvent pas prodiguer de soins attentifs aux jeunes enfants) seraient-elles des obstacles majeurs à l'engagement des hommes ?
- Des croyances religieuses et/ou des traditions culturelles partagées concernant le rôle des hommes en matière de soins apportés aux jeunes enfants servent-elles à justifier leur implication limitée ?
- Existe-t-il des normes fondées sur le genre définissant les rôles et responsabilités attendus des hommes et des femmes, qui influeraient sur le comportement des hommes et limiteraient leur engagement ?
- Le fait que certains hommes doivent s'éloigner du domicile pour leur travail influence-t-il leur capacité à s'impliquer dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants ?
- Les attentes des hommes quant à ce que les autres hommes font en tant que conjoints et pères sont-elles correctes ? Ou les hommes sont-ils en fait plus impliqués et soutiennent-ils davantage leurs familles qu'on ne l'imagine ?
- Dans quelle mesure les services locaux — santé et éducation en particulier — encouragent-ils l'engagement des hommes ?

À partir de cette analyse, déterminez :

1. Quelles connaissances, croyances, attitudes ou pourrait, si elles étaient influencées, avoir le plus grand impact sur un changement comportemental des hommes ?
2. Les connaissances, croyances, et attitudes de qui souhaitez-vous influencer — des hommes, des femmes, des responsables, des prestataires de services ou de tous ?

Déterminez si cela est possible de promouvoir un nouveau comportement et de remédier aux facteurs régissant le comportement existant

> *Une CCSC efficace se doit de repérer toutes conséquences fortuites éventuelles et d'y remédier. Elle doit refléter la réalité vécue par les hommes et les pères dans le contexte considéré.*

Évaluez :

- Si les principaux déclencheurs du comportement peuvent se laisser influencer par un message « de masse ». Par exemple, si la principale raison d'un engagement limité des hommes dans les soins et le développement de leurs jeunes enfants réside dans le fait qu'ils doivent s'éloigner de la communauté pour leur travail, la CCSC et les messages associés ne constitueront probablement pas une stratégie efficace.
- Si des conséquences négatives (pour les femmes, les hommes, les enfants) sont susceptibles d'apparaître lorsque les hommes adoptent le nouveau comportement. Par exemple, est-ce que le fait d'encourager les hommes à se rendre aux consultations prénatales pourrait donner aux femmes l'impression que leur autonomie est remise en question ? Ou le fait d'encourager les hommes à participer aux tâches ménagères pourrait-il stigmatiser et humilier l'homme vis-à-vis de sa communauté ? Avant d'aller plus loin, vous devrez vous assurer que ces effets secondaires peuvent être évités en proposant des messages réfléchis.

Élaborez les messages centraux en consultant systématiquement vos groupes cibles tout au long du processus — hommes, femmes, membres plus âgés de la famille, prestataires de services

Vous pouvez vous servir de la liste présentée ci-après et qui vous permettra d'associer des membres du groupe cible à l'élaboration des messages de CCSC (en réunissant un groupe témoin ou en organisant des entrevues individuelles). Elle peut également servir à décider de la meilleure méthode de diffusion pour toucher le plus grand nombre possible de personnes.

Cette liste de contrôle s'inspire du document rédigé par Plan Canada/Promundo pour le projet SHOW. Elle utilise des exemples tirés de la campagne mondiale MenCare pour expliquer comment rédiger des messages qui incitent les hommes à s'impliquer. Elle inclut des questions destinées à orienter les groupes témoins ou les entrevues individuelles avec des hommes dans le but d'adapter les messages à votre situation. Ces questions peuvent être modifiées pour personnaliser les messages à d'autres groupes.

N'oubliez pas que dans certains pays, ces messages devront être présentés à des représentants du gouvernement qui les étudieront avant de les approuver.

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité

1. Relatez des histoires vécues

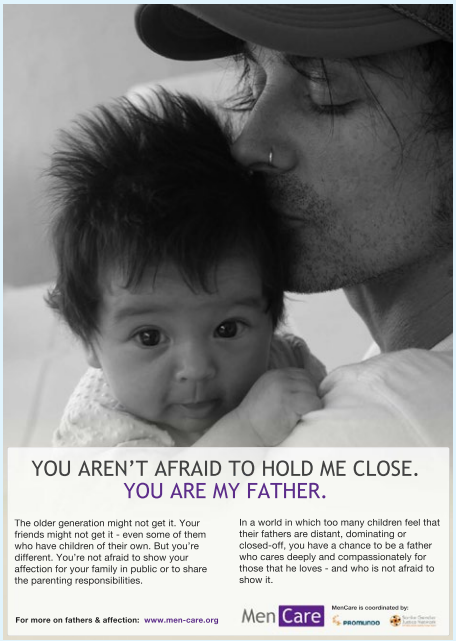
Il est important de personnaliser la nécessité d'un changement de comportement pour en faire ressortir son importance et son urgence (c.-à-d., pourquoi devrait-on s'en soucier, et pourquoi cet enjeu est-il important ?).

Les histoires vécues et les expériences personnelles sont les points qui peuvent faire basculer une campagne, elles permettent aux autres de se sentir concernés et renforcent l'impact de la campagne. Votre groupe cible doit pouvoir se retrouver dans les visages et les témoignages que vous présentez.

L'une des méthodes employées dans MenCare a été d'utiliser la voix d'un enfant qui répète la phrase « Tu es mon père » sur tous les supports de la campagne. Une autre stratégie consiste à reprendre les mots prononcés

Questions d'orientation :

- *Quels obstacles rencontrez-vous en tant qu'homme lorsqu'il s'agit de vous impliquer davantage dans la santé maternelle et/ou les soins et le développement de vos jeunes enfants ?*
- *Craignez-vous ou êtes-vous préoccupé des éventuelles conséquences négatives si vous vous impliquiez plus ? Quelles sont-elles ?*
- *Avez-vous vécu une situation dans votre propre vie qui vous a amené à vous impliquer davantage dans la santé maternelle et/ou la prise en charge des enfants ? Expliquez.*
- *Quelle expérience de la paternité vous a amené à vous impliquer davantage dans la santé maternelle et/ou la prise en charge des enfants ?*



Les affiches MenCare vues à travers le monde font parler un enfant directement à son père, l'encourageant à se voir comme lui, l'enfant, le voit, à reconnaître son potentiel, son importance et ses responsabilités de père.

L'affiche MenCare ci-dessus parle d'affection, elle transmet un message puissant sur l'importance de l'amour, de la compassion et de l'attention qu'un homme a pour ses enfants avec cette phrase : « *Tu n'as pas peur de me serrer contre toi. Tu es mon père.* »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/affection-global-poster/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité

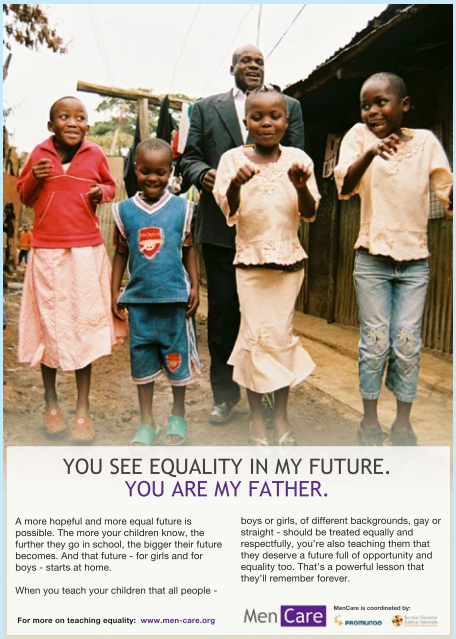
2. Restez positif

Un message négatif risque de rebuter votre cible qui pourrait se sentir jugée plutôt qu'encouragée.

Des études ont également démontré que lorsqu'un jeune garçon voit son père s'occuper des tâches ménagères et prendre soin de lui, il y a de fortes chances pour qu'il reproduise lui-même ces actions plus tard. Motiver les pères de façon positive et proposer des messages ambitieux permettent de recréer le « cycle de soin ». Cela permet aussi de fidéliser l'implication des hommes et donne au message un ton d'espoir.

Questions d'orientation :

- *Quel est votre plus grand espoir pour vos jeunes enfants et/ou votre compagne concernant leur santé, leur développement et leur bien-être ?*
- *Quel avenir envisagez-vous pour vos enfants et/ou votre compagne concernant leur santé, leur développement et leur bien-être ?*
- *D'après vous, quel est le plus grand impact positif qu'un père puisse avoir sur la santé, le développement et le bien-être de ses enfants et/ou de sa compagne ?*



MenCare fait sien le pouvoir des messages positifs pour inspirer et encourager les hommes, leurs familles et leurs communautés à soutenir les hommes qui s'occupent de leurs enfants. L'affiche MenCare à propos de l'égalité met l'accent sur l'espoir en l'avenir et la capacité des pères à créer un monde meilleur et plus égalitaire pour leurs enfants.

L'affiche affirme : « *Un avenir plus radieux et plus égalitaire est possible... Lorsque vous apprenez à vos enfants que tout le monde, fille ou garçon, peu importe son origine ou son orientation sexuelle, doit être traité avec respect et égalité, vous leur montrez qu'ils méritent aussi un avenir empreint d'égalité et riche en possibilités.* »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/equality-global-poster/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité

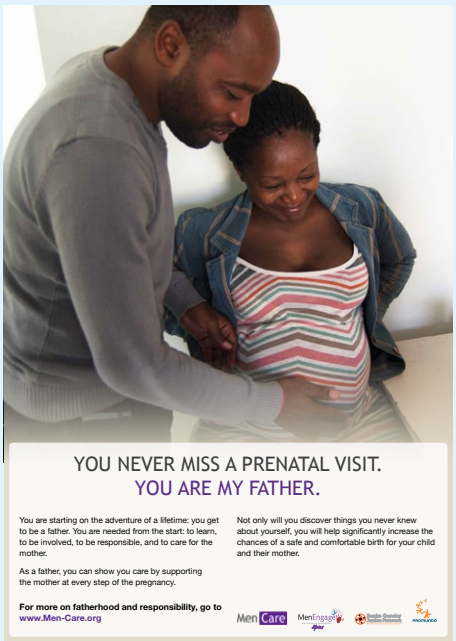
3. N'hésitez PAS à souligner les « avantages »

L'engagement des hommes dans la santé maternelle, les soins et le développement de leurs enfants peut être très bénéfique à la santé et au bien-être physique et mental des femmes, des hommes et des enfants, sans oublier bien sûr le développement du jeune enfant au cours de ses premières années. Mentionner ces avantages, qu'ils soient à court ou à long terme, peut servir à encourager et à stimuler un changement comportemental.

Questions d'orientation :

- *Pensez-vous qu'être plus impliqué au niveau de la santé maternelle et des soins prodigués à vos jeunes enfants pourrait être bénéfique à votre compagne ?*
- *Pensez-vous qu'être plus impliqué au niveau de la santé maternelle et des soins prodigués à vos jeunes enfants pourrait être bénéfique à vos enfants ?*
- *Pensez-vous qu'être plus impliqué au niveau de la santé maternelle et des soins prodigués à vos jeunes enfants pourrait vous être bénéfique ?*

Remarque ! ces questions peuvent être modifiées de manière à mettre l'accent sur certaines pratiques ou certains comportements, si la situation s'y prête. Par exemple, ces questions pourraient chercher à comprendre les avantages lorsqu'un homme s'implique davantage auprès de sa compagne lors des soins qu'elle reçoit au cours de sa grossesse — pendant les consultations prénatales notamment.



Les messages positifs de MenCare insistent particulièrement sur les avantages d'une paternité impliquée pour tous. S'adressant directement aux pères, l'affiche ci-après de la campagne MenCare en Afrique du Sud coordonnée avec Sonke Gender Justice explique que lorsque vous soutenez la mère à chaque étape de sa grossesse, « *non seulement vous vous redécouvrirez vous-même, mais vous contribuerez à ce que l'accouchement se déroule dans de bonnes conditions de sécurité et de confort pour votre enfant et pour sa mère.* »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/south-africa-english- poster-7/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité
4. NE renforcez PAS les stéréotypes de genre N'oubliez jamais votre objectif final, qui est de promouvoir et réaliser l'égalité entre les sexes. Il peut être amusant de représenter le père en « super héros », le contexte s'y prête parfois. Mais, dépeindre un père qui s'implique comme un sauveur, un héros, un protecteur ou comme étant « la solution » risque de renforcer les inégalités de pouvoir et pourrait dévaloriser le travail réalisé par les mères et les femmes qui s'occupent d'enfants. **Questions d'orientation :** ● *Qu'est-ce qu'être un homme signifie dans votre communauté (par ex., être fort, être un dur, gagner sa vie, ou autre chose) ?* ● *D'après vous, que faudrait-il changer dans le stéréotype de l'homme idéal pour que les hommes s'impliquent dans la santé maternelle, les soins et le développement de leurs enfants ?* ● *Est-il important, pour le bien-être à long terme de la famille, que les hommes s'impliquent dans la santé maternelle, les soins et le développement de leurs enfants ? Pourquoi ? Comment s'y prendre ?*	 Dans le film de la campagne MenCare au Sri Lanka « l'histoire de Steven », Steven analyse son rôle en tant que principal pourvoyeur de soins à ses garçons alors que sa femme travaille à l'étranger pour subvenir aux besoins de leur famille. Le film dépeint de façon réaliste les joies et les difficultés d'être le principal pourvoyeur de soins, tandis que Steven s'emploie à lutter contre les stéréotypes néfastes concernant les rôles assignés à chacun des sexes dans sa famille et au sein de sa communauté. Steven raconte : « *Certains hommes se moquaient de moi. Mes cheveux avaient poussé, alors ils disaient que je jouais aussi le rôle d'une femme. Je ne faisais pas attention à eux. Lorsque je lavais les vêtements, les femmes m'observaient. Elles me regardaient avec bienveillance. Elles disaient que je serais récompensé du bien que je faisais. Ces paroles m'ont profondément touché. Leurs encouragements m'ont donné de la force, j'y ai puisé une grande tranquillité d'esprit. Je suis heureux d'être simplement là. Je frissonne de bonheur lorsque je les porte et qu'ils m'embrassent, ou même si je les porte et qu'ils me tirent les cheveux. Je me sens vraiment heureux. Je n'éprouve plus le besoin d'être viril.* » Visionnez le film en ligne : http://men-care.org/resources/mencare-sri-lanka-film-2/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE

5. N'empruntez PAS une approche d'instrumentalisation

Il est important de veiller à ce que les messages n'enjoignent pas seulement aux hommes d'agir de manière à soutenir la santé de leur compagne et les soins et le développement de leurs enfants, mais également de s'interroger sur les inégalités sous-jacentes entre les sexes.

Les messages doivent effectivement pousser à s'interroger sur ce que signifie être un homme ou être une femme dans un contexte sociétal particulier, et contester, avec tact, les normes, fondées sur le genre, discriminatoires et les déséquilibres de pouvoir.

Les messages peuvent être formulés du point de vue de l'homme, de la femme ou de l'enfant. Indépendamment du point de vue choisi, le message doit résonner avec les objectifs à long terme de l'homme (et de la femme) pour leur famille et leur relation. Par exemple, des messages tels que ceux qui suivent stimulent effectivement l'engagement des hommes dans la santé maternelle et les soins pour leurs enfants, mais ne remettent pas forcément en question les suppositions sous-jacentes et ne promeuvent pas leur implication sur le long terme. Nous proposons ici des suggestions sur la façon de réécrire ces messages :

X « Encouragez et soutenez votre femme pendant la grossesse, le travail et l'accouchement ».

- *Suggestion de modification : « Encourager et soutenir ma femme pendant sa grossesse, le travail et l'accouchement nous a permis de tisser des liens pour la vie. »*

X « Il est important d'accompagner votre femme lors des consultations prénatales. »

- *Suggestion de modification : « Accompagner ma femme lors des consultations prénatales m'a permis de m'impliquer dans la santé et le bien-être de notre famille, d'y veiller, et ce, dès le début. »*

X « Amener votre femme à l'hôpital au moindre signe de danger pour la grossesse. »

- *Suggestion de modification : « Lorsque j'ai senti que la grossesse de ma femme était menacée, je l'ai amenée à l'hôpital. Ensemble, nous veillons à ce que la naissance de notre enfant se déroule dans des conditions saines et sans danger. »*

X « Soyez un éducateur attentif et attentionné pour votre enfant. »

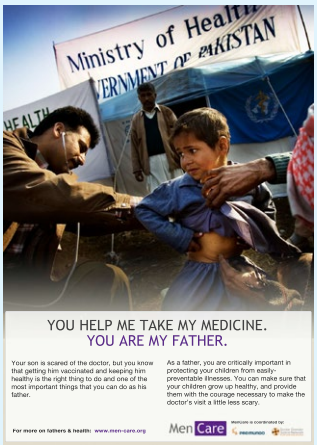
- *Suggestion de modification : « Chaque jour, à partir d'aujourd'hui, je choisis de jouer un rôle significatif dans la vie de mes enfants. Nous gagnons tous à passer du temps avec nos enfants. »*

Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité

La campagne MenCare en Inde, coordonnée par le Centre pour la Santé et la Justice sociale, relate l'histoire de ces hommes du Mahārāshtra qui, après avoir participé à un programme pédagogique de groupe sur la paternité et l'égalité des sexes, se sont davantage impliqués dans leur rôle parental. Les récits de ces hommes mettent l'accent sur la métamorphose de leurs relations à la maison plutôt que de simplement encourager leur participation à certaines activités.

L'un des protagonistes raconte : « J'ai l'impression que ces rôles traditionnels asphyxient nos vies. » Après s'être efforcé de modifier ses relations avec sa compagne et ses enfants, il poursuit : « Je pense que c'est ainsi que nous devrions vivre, avec douceur, dans le bonheur. »

Pour visionner toute la série de vidéos : http://men-care.org/resources/?type=videos&country=india#more-videos



L'affiche MenCare ci-dessus fait ressortir le rôle qu'un père peut jouer en aidant ses enfants à mener une vie saine. L'affiche affirme : « Ton fils a peur du médecin, mais tu sais que protéger sa santé et le faire vacciner n'est pas seulement une bonne attitude à prendre, mais l'une des choses les plus importantes que tu puisses faire en tant que père. [...] Vous pouvez veiller à ce que vos enfants grandissent en bonne santé et leur insuffler tout le courage nécessaire pour réduire quelque peu l'angoisse de la visite chez le médecin. »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/health-global-poster/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité
Questions d'orientation : ● *Qui à la maison est responsable de prendre les décisions familiales, notamment celles qui concernent la santé et le bien-être des membres de la famille ?* ● *Dans quelle mesure les concepts de virilité ou de féminité dans votre communauté renforcent-ils cette dynamique ?* ● *D'après vous, quelle est la conséquence du fait qu'un conjoint ait plus de pouvoir ou plus de responsabilités que l'autre ? En quoi cela affecte-t-il la faculté des femmes à accéder aux services de santé maternelle ou les soins prodigués aux jeunes enfants ?* ● *D'après vous, que peuvent faire les hommes de votre communauté pour devenir de meilleurs conjoints sur le long terme ?* Encore une fois, ces questions peuvent être modifiées de manière à mettre l'accent sur certaines pratiques ou certains comportements, si la situation s'y prête.	

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité

6. Normalisez l'attention et les soins prodigués aux enfants

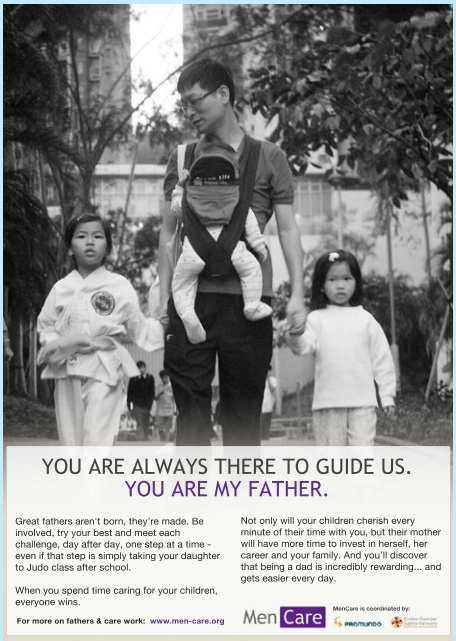
Une personne peut avoir envie de changer si elle pense que ses pairs et voisins ont également adopté les nouveaux comportements (ceci est particulièrement vrai lorsque les normes fondées sur le genre sont le principal facteur limitant à l'engagement des hommes).

Il est important de montrer qu'être affectueux, aimant et impliqué est « normal » et qu'il est facile de faire des petits changements (comme serrer son bébé contre soi, l'emmener chez le médecin, jouer avec lui, faire les tâches ménagères).

Questions d'orientation :

- *Que faites-vous (ou pourriez faire) chaque jour pour protéger la santé et le bien-être votre compagne ou aider à l'éducation de vos enfants ?*
- *Pourriez-vous citer une chose que votre compagne vous aurait demandé de faire, ou pour laquelle elle apprécierait sûrement votre aide, et qui pourrait améliorer sa santé ou le développement de vos enfants ?*
- *Avez-vous déjà observé des gestes souvent répétés par des hommes de votre communauté qui permettent d'améliorer la santé de leur compagne et de partager la responsabilité d'assurer les soins et l'éducation de leurs enfants ?*

Encore une fois, ces questions peuvent être modifiées de manière à mettre l'accent sur certaines pratiques ou certains comportements, si la situation s'y prête — par exemple, ont-ils vu d'autres hommes contribuer de manière équitable aux tâches ménagères ? Ou partager la responsabilité de donner le bain et de nourrir les enfants ?



Les affiches et les films du projet MenCare tendent à normaliser le fait de prodiguer des soins et de porter attention aux enfants en montrant que petit à petit, chaque parent ou personne s'occupant d'enfants peut s'impliquer de manière plus positive dans son rôle. Le message de cette affiche sur l'attention et les soins portés aux enfants affirme : « On ne naît pas un bon père, on le devient. Impliquez-vous, faites de votre mieux, ne baissez jamais les bras devant l'adversité, jour après jour, étape par étape — même si cette étape consiste juste à emmener votre fille au judo après l'école. »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/carework-global-poster/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité

7. NE vous focalisez PAS que sur les hommes

Même si un changement du comportement masculin est l'objectif du message de CCSC, leurs comportements s'inscrivent dans un contexte relationnel et communautaire. Les hommes ont souvent besoin du soutien de leur compagne, de leur famille et de la communauté au sens large avant de pouvoir s'impliquer de manière significative. Cela peut se faire en montrant des photos de couples et de familles (en tenant compte de la diversité des structures familiales — y compris les parents adoptifs, les familles monoparentales, homoparentales, etc. — qui composent les communautés avec lesquelles vous travaillez), et en mettant en valeur des photos promouvant la communication entre les hommes et les femmes et leur coopération dans les tâches inhérentes à la santé maternelle, aux soins prodigués aux enfants et à la bonne tenue de la maison.

Questions d'orientation :

- *Pouvez-vous citer quelles actions liées à la santé maternelle ou aux soins prodigués à vos jeunes enfants vous avez effectuées ou imaginez faire avec votre compagne ?*
- *Pouvez-vous citer quelles actions liées à la santé maternelle ou aux soins prodigués à vos jeunes enfants vous avez effectuées ou imaginez faire avec un autre membre de la famille ? De qui s'agit-il ?*
- *Quelle personne serait à même de vous soutenir et de vous encourager à plus vous impliquer en tant que compagnon et que père ?*

Encore une fois, ces questions peuvent être modifiées de manière à mettre l'accent sur certaines pratiques ou certains comportements, si la situation s'y prête.

La campagne MenCare réalisée au Nicaragua, coordonnée par le Réseau Masculinité pour l'Égalité du Genre (REDMAS) et la Fundación Puntos de Encuentro (Fondation Points de rencontre), utilise des photos et un message qui illustrent l'importance d'avoir une relation saine au sein du couple, fondée sur le respect, le partage de la prise de décision et la non-violence. L'accroche de cette affiche pour le Nicaragua se traduit par : « J'aime le fait que tu respectes ma mère. Tu es mon père. »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/nicaragua-poster-4/

La campagne MenCare au Rwanda, coordonnée par le Centre de ressources pour hommes au Rwanda (RWAMREC), s'appuie sur des photos et une formulation axée sur des hommes et des femmes qui prennent ensemble les décisions clés concernant la SMNI/SSR, y compris en ce qui a trait à la planification familiale. L'accroche de cette affiche pour le Rwanda se traduit par : « Avec ma femme, nous planifions notre famille ensemble. »

L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/rwanda-poster-9

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité
8. NE lésinez PAS sur la qualité des photos et des vidéos Même si les ressources sont souvent limitées, utiliser des photos et des vidéos attrayantes peut aider à capter l'attention du public ciblé et l'aider à mieux assimiler le message qui lui est destiné. Pensez aux affiches, aux films, aux spectacles ou aux témoignages comme autant de moyens de faire passer vos messages. **Questions d'orientation :** ● *Regardez-vous la télé ? À quelle fréquence et quelles chaînes/quels programmes ?* ● *Écoutez-vous la radio ? À quelle fréquence et quelles stations/quels programmes ?* ● *Utilisez-vous les réseaux sociaux, et si oui, lequel/ lesquels ?* ● *Quelle(s) autre(s) source(s) médiatique(s) ou de divertissement utilisez-vous ?*	 De nombreuses campagnes MenCare dans le monde ont fait appel à des photographes ou cinéastes professionnels ou talentueux pour produire des supports de communication de haute qualité. Le film de la campagne MenCare au Brésil « L'histoire de Marcio » est un exemple de film réalisé au Brésil comportant un message émouvant à propos de la paternité impliquée et de l'engagement du pourvoyeur de soins. « Il n'y a pas que les enfants qui en profitent. Bien sûr les pères, mais les mères aussi. C'est tellement puissant que cela peut métamorphoser une communauté », juge Marco en parlant du travail réalisé pour impliquer les hommes dans leur paternité et leur rôle de dispensateur de soins. Visionnez le film en ligne : http://men-care.org/resources/mencare-brazil-film- marcios-story/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité
9. Faites participer des pères/parents de grande notoriété Les soutiens apportés par des vedettes peuvent être difficiles à obtenir, mais sont efficaces lorsque les valeurs de la personne sont en adéquation avec les valeurs de la campagne. Choisir des personnes respectées par la communauté comme porte-parole (qu'il s'agisse d'une personne célèbre, d'une figure d'autorité, d'un chef spirituel ou autre) peut vous aider à amplifier le message et son impact. N'oubliez pas que les comportements de la personne célèbre doivent être en adéquation avec une vision égalitaire entre les sexes et représenter un modèle en matière de paternité impliquée et de rapports plus équitables entre les femmes et les hommes. **Questions d'orientation :** ● *Qui (célébrités, pairs, chefs/dirigeants) admirez-vous ?* ● *D'après vous, qui (célébrités, pairs, chefs/dirigeants) montre un exemple positif d'un homme qui s'implique dans les soins et le bien-être de sa compagne et de ses enfants ?* ● *Qui (célébrités, pairs, chefs/dirigeants) pourrait influencer les autres membres dans votre communauté ?*	 La campagne MenCare en Indonésie, coordonnée par Rutgers WPF (Fondation mondiale pour la population) Indonésie, a fait appel à des personnalités célèbres indonésiennes pour parler de l'importance d'une implication positive des hommes dans la vie de leurs enfants et de leurs conjoints. L'acteur indonésien Lukman Sardi et la présentatrice télé Ersa Mayori sont deux porte-parole de la campagne qui permettent d'accroître la visibilité de la campagne par l'intermédiaire du petit écran. « Je soutiens MenCare et les millions de pères qui sont prêts à s'impliquer dans les soins prodigués à leurs enfants », affirme Lukman. « Mon mari et moi-même sommes déterminés à soutenir MenCare et les millions de pères qui désirent apporter des changements positifs pour leurs familles », indique Ersa. Regardez le clip de Lukman : http://men-care.org/resources/mencare-tvc- lukman-sardi/ Regardez le clip d'Ersa : http://men-care.org/resources/mencare-tvc-ersa- mayori/

CE QU'IL FAUT FAIRE ET NE PAS FAIRE lorsque l'on rédige des messages sur l'engagement des hommes dans le DPE	Exemples tirés de MenCare : une campagne mondiale pour la paternité
10. Votre cible doit se sentir concernée Même si des pères et des hommes s'occupant d'enfants, bénéficiant d'une certaine notoriété, peuvent vous aider à faire passer le message et à toucher un public plus large, n'oubliez pas d'inclure des hommes, des femmes et des familles qui « parleront » à vos cibles puisqu'ils leur ressemblent (utilisez des hommes/modèles de comportement issus des communautés locales) et de faire passer vos messages dans les espaces communautaires où votre groupe cible se réunit afin qu'ils se sentent concernés par le message. Pour ce faire, il est important de comprendre qui est le groupe cible et d'où viennent leurs informations. **Questions d'orientation :** ● *Où habitez-vous ? S'agit-il d'une communauté rurale ou urbaine ?* ● *Quel niveau d'éducation avez-vous ?* ● *Où vous retrouvez-vous avec vos amis (cafés/salons de thé, arrêts de bus, centre commercial/marché, centre communautaire) ?* ● *Où vous procurez-vous des informations sur les sujets ayant trait aux soins et au bien-être de votre famille (médias, dispensaire, réunions communautaires) ?*	 La campagne MenCare au Pérou, coordonnée par la Plataforma de Paternidades Perú (Paternité Pérou), a utilisé une série d'affiches montrant des pères issus de communautés locales et participant à l'initiative. Cette affiche montre un participant MenCare, Eduardo (34 ans) avec sa compagne Fiorella (26 ans) et le docteur Jorge Arias Tayo lors d'une consultation prénatale. Le slogan de l'affiche ; « Je veux devenir meilleur, ici et avec toi. » L'affiche est disponible en ligne : http://men-care.org/resources/peru-2/

PARTAGER ET ADAPTER LES MESSAGES

Au terme des étapes ci-dessus, vous devriez avoir réussi à définir des messages centraux et marquants ainsi que des supports visuels qui parleront au public visé : ce dernier peut être local, national, régional ou international. Vous devriez maintenant également savoir comment le public visé reçoit les informations et donc, quel support médiatique peut être utilisé pour faire passer vos messages. Ces supports sont divers : des affiches posées dans les centres de santé ou autres espaces communautaires, des témoignages diffusés sur une radio communautaire ou dans un feuilleton télé, des interventions militantes sur les réseaux sociaux, pièces de théâtre par des troupes locales.

Les facteurs suivants détermineront où et comment vous diffuserez vos messages :

- *Portée :* quel support vous permettra de faire passer vos messages le plus directement possible et au plus grand nombre de cibles/parties prenantes possible ?
- *Efficacité :* où vos cibles/parties prenantes indiquent-elles être le plus susceptibles de prêter attention aux messages — et quel support leur semble être le plus efficace ?
- *Disponibilité des ressources :* sur quelles ressources financières et humaines, et sur quels partenariats, pouvez-vous compter pour vous aider à diffuser vos messages de CCSC sur différents canaux ?

N'oubliez pas de réfléchir à la manière dont vous pouvez utiliser les documents du CCSC que vous avez élaborés pour susciter et encourager la discussion et le dialogue. Cela sera généralement plus efficace qu'un simple partage/transmission des documents, car cela permet de partager leurs convictions sur ce qui est normal et attendu - et sur ce qu'ils pensent que les autres font et attendent d'eux. Par exemple :

- Pouvez-vous travailler avec des troupes de théâtre communautaires pour développer de courtes pièces/des sketches qui encadrent ces messages et qui peuvent être montrés dans les communautés, suivis d'une discussion animée ?
- Si vous avez développé une programmation pour la radio, pourriez-vous aider les communautés à mettre en place des groupes de discussion radiophoniques. Dans ces groupes, les membres de la communauté se réunissent pour écouter le programme et utilisent ensuite une série de questions préparées à l'avance pour discuter ensuite de ce qu'ils pensent du contenu du programme.
- N'oubliez pas non plus que vous pouvez utiliser les affiches et les vidéos produites comme point de départ de la discussion avec les groupes d'hommes, les groupes de parents et les forums communautaires !

Enfin, n'oubliez pas qu'une campagne de communication CCSC n'est pas un événement ponctuel. Modifier des comportements prend du temps et vous aurez sûrement à adapter vos messages au fil de la campagne. N'oubliez pas de vous réunir régulièrement avec vos partenaires afin d'évaluer les progrès réalisés, d'analyser ce qui a bien fonctionné et ce qui est moins efficace, de déterminer ensemble s'il y a de nouveaux champions à qui vous pourriez faire appel ou de nouveaux témoignages à partager, et de décider si les messages doivent être modifiés ou si une nouvelle méthode de diffusion serait à envisager.

RÉFÉRENCES

1 Promundo, Culturasalud and Redmas (2013). Program P: *A Manual for Engaging Men in Fatherhood, Caregiving and Maternal and Child Health*

2 Committee on the Rights of the Child. General Comment No. 7 (2005) Implementing Child Rights in Early Childhood. [online]. https://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/AdvanceVersions/GeneralComment7Rev1.pdf

3 Lancet (2016). "Advancing Early Childhood Development: from Science to Scale". [online] https://www.thelancet.com/series/ECD2016

4 Men Care (2015). State of the World's Fathers, [online] http://sowf.men-care.org/ (accessed February 2016)

5 Men Care (2015). *op. cit.*

6 Men Care (2015). *op. cit.*

7 Abosse Z., Woldie M. and Ololo S. (2010). "Factors Influencing Antenatal Care Service Utilization in Hadiya Zone". *Ethiopia Journal of Health Science* 20(2): 75-82

8 Comrie-Thomson L., Mavhu W., Makungu C., Nahar Q., Khan R., Davis J., Luchters S., Hamdani S. and Stillo E. (2015). *Men Matter: Engaging Men in MNCH Outcomes*. Toronto, Canada: Plan International Canada.

9 Davis J., Luchters S., Holmes W. (2012). *Men and Maternal and Newborn Health: Benefits, Harms, Challenges and Potential Strategies for Engaging Men*. Melbourne, Australia: Compass: Women's and Children's Health Knowledge Hub.

10 Yargawa J., Leonardi-Bee J. (2015). "Male involvement and maternal health outcomes: Systematic review and meta-analysis", *Journal of Epidemiology & Community Health*, 0: 1–9.

11 Chowdhury R.I., Islam M.A., Gulshan J., Chakraborty N. (2007). "Delivery Complications and Healthcare-Seeking Behaviour: The Bangladesh Demographic Health Survey, 1999-2000", Health & Social Care in the Community, 15(3): 254–64.

12 Rahman M.M., Haque S.E., Zahan M.S. (2010). "Factors affecting the utilization of postpartum care among young mothers in Bangladesh", *Health & Social Care in the Community*, 19(2): 138–47.

13 Yargawa J., Leonardi-Bee J. (2015). *op. cit.*

14 Men Care (2015). *op. cit.*

15 Doyle K., Kato Wallace J., Kazimbaya S., Barker G. (2014) *Transforming gender roles in domestic and caregiving work: preliminary findings from engaging fathers in maternal, newborn, and child health in Rwanda*. Gender and Development.

16 Men Care (2015) *op. cit.*

17 Edström, J. ; Hassink, A.; Shahrokh, T. et Stern, E. (Éds) (2015) « Engendering Men: A Collaborative Review of Evidence on Men and Boys in Social Change and Gender Equality », EMERGE Evidence Review, Promundo-US, Sonke Gender Justice et l'Institut des études sur le développement [en ligne].

18 Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2019). The OECD Social Institutions and Gender Index. Cited in 2019 State of the World Fathers Report

19 Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Organization. Cited in 2019 State of the World Fathers Report

20 MenCare (2015). *op. cit.*

21 Organisation des Nations Unies, Division for Social Policy and Development (2011) Men in Families and Family Policy in a Changing World, New York : Organisation des Nations Unies

22 Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Singh, A. K., Verma, R. K. et Nascimento, M. (2011) Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES), Washington, D.C. : Centre international de recherche sur les femmes (ICRW) et Rio de Janeiro : Instituto Promundo

23 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., and Barker, G. (2019). State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Washington, DC: Promundo-US.

24 See MenCare's Global Fatherhood Campaign. http://men-care.org/

25 Comrie-Thomson et al. (2015). *op. cit.*

26 Swartz, S., Bhana, A., Richter, L., Versfeld, A. (2013) « Promoting Young Fathers' positive involvement in their children's lives ». HSRC Policy Brief [en ligne] http://www.hsrc.ac.za/uploads/pageContent/3323/03%20Young%20Fathers.pdf

27 Paschal, A.M. (2004). "I'm Doing What I Have to Do: African American Teens and their Experiences of Fatherhood," Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 64, 2663-A

28 Gettler, LT, McDade TW, Feranil AB, Kuzawa C (2011) Longitudinal evidence that fatherhood decreases testosterone in human males. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 12 septembre 2011, doi :10.1073/pnas.1105403108

29 Doyle K. et al. (2014). *op. cit.*

30 Ditekemena, J., Koole, O., Engmann, C., Tshefu A., Ryder, R., Colebunders, R. (2012). "Determinants of Male Involvement in Maternal and Child Health Services in Sub-Saharan Africa: A Review." *Reproductive Healt*h 9 (2012).

31 Raikes, H.H., Summers, J.A., and Roggman, L.A. (2005). "Father involvement in Early Head Start programs", *Fathering*, 3(1): 29–58.

32 Swartz, S. et al. (2013). *op. cit.*

33 OECD (2011) *Assurer le bien-être des familles*. Éditions OCDE.

34 Mencare (2016). The Mencare Parental Leave Platform. http://genderjustice.org.za/publication/mencare-parental-leave-platform/ Consulté en janvier 2018

35 World Bank Group. (2019). Women, Business, and the Law 2019: A Decade of Reform. Washington, DC: The World Bank. [online] http://pubdocs.worldbank.org/en/702301554216687135/WBL-DECADEOF-REFORM-2019-WEB-04-01.pdf

36 Van der Gaag, et al (2019). *Op Cit.* .

37 Samman E., Presler-Marshall E., Jones N. et al. (2016) 'Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis', London: Overseas Development Institute

38 Panter-Brick C. et al. (2014). "Practitioner Review: Engaging fathers – recommendations for a game change in parenting interventions based on a systematic review of the global evidence" *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 55:11 (2014), pp 1187–1212

39 Heilman B, Levtov R, van der Gaag N, Hassink A, and Barker G (2017). State of the World's Fathers: Time for Action. Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, and MenEngage Alliance.

40 Comrie-Thomson, L., Tohki, M., Ampt, F., Portela, A., Chersich, M., Khanna, R., Luchters, S. (2015). "Challenging gender inequity through male involvement in maternal and newborn health: critical assessment of an emerging evidence base". *Culture, Health & Sexuality* 17(S2): S177-S189

41 Barker G and Das A. (2004). "Men and Sexual and Reproductive Health: The Social Revolution". I*nternational Journal of Men's Health* 3(3): 147-153.

42 Doyle, K., Kato-Wallace, J. Hamdani, S. (2018). Guide for Mencare Partners. Male Engagement in Maternal, Newborn, and Child Health/Sexual Reproductive Health and Rights. https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2016/12/Male-Engagement-in-MNCH-SRHR-Guide-Web.pdf Accessed July 2019

43 Doyle K. et al. (2014). *op. cit.*

44 Comrie-Thomson, Tohki et al. (2015). *op. cit.*

45 Promundo, UNFPA (2010). “Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health – A global toolkit for action”. Rio de Janeiro, Brazil: Promundo, United Nations Population Fund.

46 Van der Gaag et al (2019). *Op Cit.*

47 Comrie-Thomson et al. (2015). *op. cit.*

48 Menengage alliance (n.d.) Critical dialogue on engaging men and boys in social justice: summary report. http://menengage.org/wp-content/uploads/2016/06/e-Dialogue-Report_V5.pdf Accessed February 2020

49 Citation d’un facilitateur d’une formation collective sur la SMNE destinée aux couples au Rwanda, qui soulignait l’importance d’avoir été d’abord un participant avant de devenir un facilitateur.

50 The Prevention Collaborative (2018). “Programming to prevent violence against women: Practice Brief”, [online] https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2018/11/PRACTICE-BRIEF_Training-and-Mentoring-220818-Low-Res.pdf. Accessed May 2019

51 Cislaghi, B., Denny, E.K., Cissé, M. et al. (2019). “Changing Social Norms: the Importance of “Organized Diffusion” for Scaling Up Community Health Promotion and Women Empowerment Interventions”. Prevention Science 20: 936 https://doi.org/10.1007/s11121-019-00998-3

52 Levtov R. G., Barker G., Contreras-Urbina M., Heilman B. et Verma R. (2014) « Pathways to Gender-equitable Men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in Eight Countries », *Men and Masculinities*, novembre 2014 : p. 1-35.

53 Promundo, CulturaSalud and REDMAS (2013). *Program P – A Manual for Engaging Men in Fatherhood, Caregiving, Maternal and Child Health*. Rio de Janeiro, Brazil and Washington, D.C.: Promundo.

54 Définition adaptée de Advocates for Youth, www.advocatesforyouth.org/publications/publications-a-z/608-creating-safe-space-for-glbtq-youth-a-toolkit#tips et du http://safespacenetwork.tumblr.com/Safespace

55 Organisation mondiale de la Santé (2009) *Practical guidance for scaling-up health service innovations*. Genève : Organisation mondiale de la Santé.

56 McAllister, F., Burgess, A., Kato, J. and Barker, G. (2012) *Fatherhood: Parenting Programmes and Policy – A Critical Review of Best Practice*. London/Washington D.C.: Fatherhood Institute/ Promundo/ MenCare

57 McAllister, F. et al (2012) *Op Cit.*

58 McAllister, F. et al (2012) *Op Cit.*

59 Care (2018). “Tipping Point Social Norms Innovation Series”. Brief 4: Tea Stall conversations Available from https://www.girlsnotbrides.org/wp-content/uploads/2017/11/care-tipping-point-tea-stall.pdf

60 Ashburn, K., Kerner B., Ojamuge, D., Lundgren, R. 2016. « Evaluation of the Responsible, Engaged, and Loving (REAL) Fathers Initiative on Physical Child Punishment and Intimate Partner Violence in Northern Uganda. » *Prev Sci* (2017), 18:854–864.

61 McBride, B., Rane, T. (1996) “Father/Male Involvement in Early Childhood Programs”. ERIC Digest

62 Harty M. A. (pas de date) « An exploration of the influence male childcare workers have when working with children », dans Childlinks : Men in early childhood care and education. Barnados, Irlande [en ligne] http://www.donegalchildcare.com/wp-content/uploads/2015/08/Barnardos-childlinks-men-in-childcare.pdf

63 UNESCO, Institut de statistique (pas de date). Pourcentage d’enseignantes par niveau d’enseignement http://data.uis.unesco.org/index.aspx?lang=fr&SubSessionId=3abcb9e5-c6ef-493c-a663-570dbac16193&themetreeid=-200 (consulté en février 2018)

64 MenCare and Fatherhood Institute (n.d.). “Bringing Fathers In” Factsheets, http://men-care.org/resources/bringing-fathers-in (consulté en juin 2016)

65 Bartlett D. (2015). “Men into Childcare. How can we achieve a more gender-balanced early years and childcare workforce?” Fatherhood Institute. http://www.fatherhoodinstitute.org/wp-content/uploads/2015/04/Men-into-Childcare-PDF.pdf

66 Eyal, A., Hendler, T., Shapira-Lichter, I., Kanat-Maymon, Y., Zagoory-Sharon, O. and Feldman, R. (2014). "Father's Brain Is Sensitive to Childcare Experiences," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 27 May, https://doi.org/10.1073/pnas.1402569111

67 Bartlett D. (2015). Op Cit.

68 Woltring, L. (pas de date) « Get the Good Guys in and the Wrong Guys out ». Prevention of Abuse Embedded in Good Quality Management. Childlinks : Men in early childhood care and education. Barnados, Irlande [en ligne] http://www.donegalchildcare.com/wp-content/uploads/2015/08/Barnardos-childlinks-men-in-childcare.pdf

69 Woltring, L. (n.d.). *Op Cit.*

70 MenCare (2018). *Guide for MenCare partners on working with religious and traditional leaders: Male engagement in maternal, newborn and child health/sexual and reproductive health.* https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/07/Reli-Leaders-guide-FINAL.pdf

71 MenEngage Alliance (2016) *Faith-based Approaches to Transforming Masculinities for Gender Justice & Equality: A Two-Day Consultation (Approches confessionnelles de transformation des masculinités pour une justice et une égalité de genre : une consultation de deux jours).* Washington, DC: MenEngage Alliance.

72 UNDP (2014) UNDP Guidelines on Engaging with Faith-based Organizations and Religious Leaders (Recommandations du PNUD sur la prise de contact avec les organisations confessionnelles et les dirigeants religieux), New York: PNUD ; Care Norway (2017) Engaging Religious Leaders In Gender Transformative Work: Faith & Masculinities (Impliquer les chefs religieux dans un projet de transformation des relations femmes-hommes : masculinités et foi), Genève: Care International

73 Pour plus de recommendations utiles concernant cet aspect, dirigez-vous vers : UNICEF (2012). Partnering with religious communities for children. New York: UNICEF

74

UNICEF (2012) Créer un partenariat en faveur des enfants avec les communautés religieuses. [en ligne]. https://www.unicef.org/about/partnerships/files/Religion_Guide_French.pdf

75 Mencare (2018) Advocacy Guide for Mencare partners: male engagement in maternal, new-born and child health/sexual and reproductive health. https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/07/Advocacy-Guide-%E2%80%93-Final.pdf

76 Dirigez-vous vers : Health Communication Capacity Collaborative (n.d.). "Designing a Social and Behavior Change Communication Strategy". Johns Hopkins University, [online] http://sbccimplementationkits.org/courses/designing-a-social-and-behavior-change-communication-strategy/

77 Dirigez-vous vers : Defining Social Behavior Change Communication - Manoff Group - (2012) disponible sur https://europa.eu/capacity4dev/iesf/documents/defining-social-behavior-change-communication-manoff-group-2012]. Pour plus de designs centrés sur l'humain, allez sur Idéo "HDC Design kit" - https://www.ideo.com/post/design-kit

78 Adapté du document (en anglais) Center for Health and Gender Equality Creating and Communicating an Effective Message [Centre pour la santé et l'égalité des sexes : Préparer et communiquer un message efficace] http://genderhealth.org/files/uploads/change/Tools_for_Advocacy/Communicating_an_Effective_Message.pdf

À propos de Plan International

Nous œuvrons pour faire progresser les droits des enfants et l'égalité des filles dans le monde entier. Nous reconnaissons le pouvoir et le potentiel de chaque enfant. Mais ce potentiel est souvent étouffé par la pauvreté, la violence, l'exclusion et la discrimination: et ce sont les filles qui sont les plus touchées. En tant qu'organisation humanitaire et de développement indépendante, nous travaillons aux côtés d'enfants, de jeunes, de nos supporters et partenaires pour nous attaquer aux causes profondes des défis auxquels sont confrontés les filles et tous les enfants vulnérables. Nous soutenons les droits de l'enfant de la naissance à l'âge adulte, et permettons aux enfants de se préparer et faire face aux crises et à l'adversité. Nous faisons évoluer les pratiques et les politiques publiques aux niveaux local, national et internationalen utilisant notre portée, notre expérience et nos connaissances. Actifs dans plus de 75 pays, depuis plus de 80 ans, nous construisons des partenariats solides pour les enfants.

À propos de Promundo

Promundo est un leader mondial dans la promotion de l'égalité entre les sexes et la prévention de la violence en engageant les hommes et les garçons, en partenariat avec les femmes, les filles et les individus de toutes les identités de genre. Nous pensons que travailler avec les hommes et les garçons pour transformer les normes fondées sur le genre nuisibles et les dynamiques de pouvoir inégales est une partie essentielle de la solution pour atteindre l'égalité entre les sexes. Pour un changement transformateur et durable, les hommes et les garçons doivent se considérer comme des partenaires dans ce processus. Les hommes et les garçons bénéficient également de la remise en question des normes néfastes. Nos recherches, nos programmes et nos efforts de plaidoyer montrent que l'exploration de modèles positifs de "ce que signifie être un homme" et la promotion d'une masculinité saine et respectueuse entraînent des améliorations dans la vie des femmes et des filles, ainsi que dans la vie des hommes et des individus de toutes les identités de genre. Promundo est un consortium mondial dont les organisations membres se trouvent aux États-Unis, au Brésil, en République démocratique du Congo, au Portugal et au Chili.

Plan International
Global Hub
Dukes Court,
Duke Street,
Woking,
Surrey
GU21 5BH, United Kingdom

Tel: +44 (0) 1483 755155
Fax: +44 (0) 1483 756505
Email: info@plan-international.org

plan-international.org

Publié en 2021. Texte © Plan International.

Ce guide peut être reproduit et/ou traduit en tout ou en partie à des fins d'éducation ou de formation, à condition d'inclure une mention de la source. La reproduction et/ou la traduction nécessite une autorisation écrite préalable de Plan International. Il ne peut être reproduit et/ou traduit à des fins commerciales ou de vente.

Plan International est impatient d'apprendre de l'expérience des organisations qui utilisent ce guide. Veuillez nous contacter à l'adresse ECD@plan-international.org pour plus d'informations et pour partager vos commentaires.

facebook.com/planinternational
twitter.com/planglobal
instagram.com/planinternational
linkedin.com/company/plan-international
youtube.com/user/planinternationaltv