



Une Passion pour l'Action

Promouvoir l'égalité des genres et
l'intersectionnalité grâce à l'apprentissage
par l'action collective

Une Étude de Cas

En collaboration avec





Table des matières

1

Acronymes et Définitions

2

Aperçu de l'Étude de Cas

4

I. Introduction

9

II. Le Processus d'Apprentissage de l'Action Collective

24

III. Conclusion





Acronymes et Descriptions

YIELD - Investissement, Engagement, Leadership et Développement des Jeunes

À l'origine appelé « projet YIELD », cette initiative visait à donner aux jeunes les moyens de prendre des décisions éclairées concernant leur corps et leur avenir. L'initiative a généré des recherches visant à modifier les normes et a favorisé la création d'une communauté de jeunes activistes, de bailleurs de fonds et de chercheurs.

AYSRHR - Adolescent and Youth Sexual and Reproductive Health and Rights

(Santé et droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes). Il s'agit de la santé et des droits concernant les questions sexuelles et reproductives qui touchent particulièrement les adolescent.e.s et les jeunes.

SDSR - Santé et Droits Sexuels et Reproductifs

Il s'agit d'un terme plus large qu'AYSRHR et se réfère aux questions de santé et de droits affectant le bien-être sexuel et reproductif des personnes de tous âges. Le projet YIELD et le Hub se concentrent particulièrement sur les adolescent.e.s et les jeunes issus de la diversité de genre dans ce domaine.

SRH - Santé Sexuelle et Reproductive

Ce terme se réfère spécifiquement aux questions de santé concernant les aspects sexuels et reproductifs, mais n'englobe pas les dimensions des droits, contrairement au SDSR.

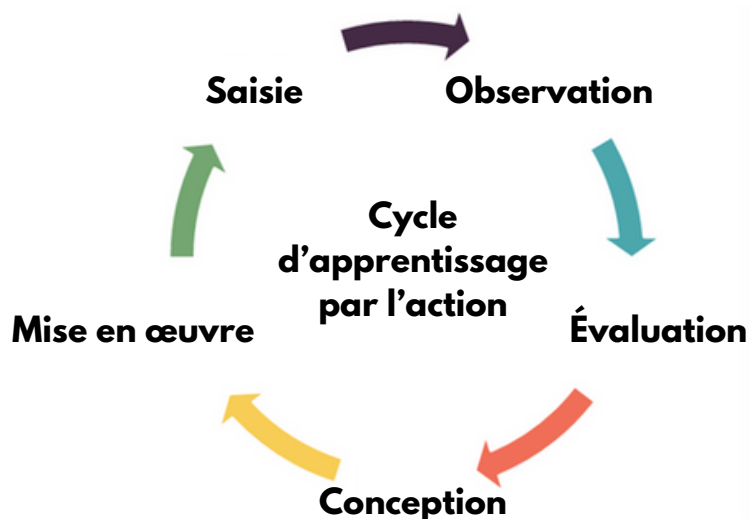
LGBTQIA+

Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes, asexuels et autres orientations, identités et expressions sexuelles.



Aperçu de l'Étude de Cas

En 2022, **YIELD Hub** a lancé un cycle d'apprentissage de l'action collective pour promouvoir l'agenda du partenariat de la jeunesse, en se concentrant particulièrement sur la lutte contre les inégalités systémiques entre les sexes dans l'espace des **droits des adolescents et des jeunes en matière de santé sexuelle et reproductive (AYSRRH)**. Grâce à un cycle d'apprentissage structuré en cinq étapes clés — **Observation, Évaluation, Conception (I & II), Mise en œuvre et Saisie** — cette étude présente les expériences et les résultats de cinq organisations : **ATHENANetwork, RestlessDevelopment, MenEngageAlliance, CAMY Fund et EngenderHealth**. Chaque organisation s'est lancée dans ce voyage d'apprentissage avec des objectifs uniques, et leurs histoires collectives offrent des informations précieuses pour toute institution engagée dans la SDSR et l'inclusion du genre.



Si le premier cycle d'apprentissage par l'action a permis de célébrer des réalisations importantes, ce cycle a également mis en lumière la nature fragmentée du système actuel d'engagement des jeunes. L'impératif d'adopter une approche systémique pour intégrer les partenariats avec les jeunes est apparu comme une préoccupation urgente.

Nous vous invitons à explorer les pratiques prometteuses, les leçons apprises et l'impact réel qui découlent de l'apprentissage par l'action collective. En vous engageant dans les conclusions et les réflexions contenues dans ce rapport, nous espérons que vous trouverez des idées exploitables qui pourront soutenir le parcours de développement de votre propre organisation. L'objectif est de cultiver des organisations inclusives tout en reconnaissant le défi et l'opportunité de faire du partenariat avec les jeunes la norme dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductives.

Vue d'Ensemble du Cycle 1 d'Apprentissage par l'Action

OBSERVER

Cette étape fondamentale a consisté à définir les questions urgentes au sein des institutions concernant l'engagement des jeunes, les injustices liées au genre, l'inclusion et le pouvoir

ÉTAPE
01

STAGE
02

ÉVALUER

Après avoir identifié les défis, les organisations ont commencé à définir leurs objectifs d'apprentissage, ce qui leur a permis de clarifier et de cibler les informations exploitables.

STAGE
03

CONCEPTION

Conception I : Les institutions ont présenté leurs déclarations initiales d'apprentissage par l'action, suscitant une réflexion collective, un échange d'informations, des prises de décisions concernant leur futur plan d'action.
Conception II : Les membres, armés d'objectifs d'apprentissage par l'action et de plans de mise en œuvre complets, ont délimité les tâches, les responsabilités et des échéances pour garantir des actions concrètes.

STAGE
04

METTRE EN ŒUVRE

En exécutant leurs plans d'action en temps réel, les organisations ont surmonté les défis potentiels, ont opéré des changements lorsque cela s'avérait nécessaire et ont franchi des étapes importantes.

STAGE
05

SAISIE

Réfléchissant aux résultats, les membres se sont réunis pour évaluer les résultats de leurs actions, en explorant à la fois les réussites et les points à améliorer. Divers moyens de communication, tels que les webinaires et les podcasts, ont été proposés pour diffuser les connaissances et les expériences.



I. Introduction

Avant la création de **YIELD Hub**, il y avait le **projet YIELD (Youth Investment, Engagement, Leadership and Development)**, qui visait à donner aux jeunes les moyens de prendre des décisions éclairées sur leur corps et leur avenir. Pendant cinq ans, le projet YIELD a permis de faire évoluer les normes et de créer une communauté de jeunes activistes, de bailleurs de fonds et de chercheurs qui se sont engagés à promouvoir la santé et les droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes (AYSRHR).



YIELD Hub a franchi une nouvelle étape dans la transformation du domaine de l'AYSRHR en réunissant diverses parties prenantes dans un **processus d'apprentissage par l'action collective**. Cette approche a valorisé les jeunes en tant que partenaires actifs et leaders dans l'élaboration de l'avenir des AYSRHR, plutôt que d'être simplement des sujets de recherche ou des cibles de programmes.

Cette étude de cas donne un aperçu de l'approche innovante de YIELD Hub en matière d'apprentissage par l'action collective et de la manière dont elle a été utilisée lors de son premier cycle d'apprentissage par l'action en 2022. Le cycle a impliqué des représentant.e.s de diverses organisations de l'AYSRHR dans un processus d'apprentissage collaboratif et pratique.

Le premier cycle a abordé les défis rencontrés par les jeunes femmes et les jeunes issus de la diversité de genre dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR), en reconnaissant l'intersection du genre avec d'autres identités sociales telles que la classe, la race, la sexualité et le handicap. Le Hub, ainsi que les organisations participantes, ont donné la priorité à la diversité et à l'inclusion dans le travail sur la santé et les droits sexuels et reproductifs, afin de garantir que les processus de prise de décision intègrent les voix marginalisées.

A. Qu'est-ce que le cycle d'apprentissage par l'action collective ?

Le cycle d'apprentissage par l'action est une approche utile pour les organisations qui œuvrent dans le domaine SDR qui souhaitent s'attaquer aux différents problèmes qui se posent sur le terrain. Le cycle d'apprentissage par l'action favorise le travail d'équipe, l'apprentissage actif et la réflexion, ce qui permet aux organisations de créer de nouvelles solutions qui répondent aux différents besoins des individus et des communautés. Des représentant.e.s de diverses organisations de santé et de droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes collaborent pour analyser des problèmes et des objectifs particuliers dans ce domaine, en vue de trouver des solutions créatives. En appliquant cette approche, les organisations de santé sexuelle et reproductive des adolescent.e.s et des jeunes aspirent à créer un monde plus impartial et plus complet où chaque personne peut exercer ses droits sexuels et reproductifs.



« L'approche de l'apprentissage par l'action est différente, surtout dans un environnement où nous nous sentons toujours poussés à créer de nouveaux projets ou de nouvelles solutions. Je ne suis pas obligé de m'engager sur des résultats immédiats ou de créer quelque chose de nouveau au sein du groupe. Je me sens à l'aise pour aborder les mêmes questions sous des angles différents et pour développer des idées avec les autres membres au fil du temps. »

- Membre du cycle 1 -

Les organisations qui ont rejoint le cycle d'apprentissage par l'action de YIELD Hub ont trouvé un moyen d'apprendre et de travailler ensemble dans un espace sûr et favorable. Ces organisations partagent leurs expériences, leurs défis, apprennent, désapprennent et développent des plans d'action pour apporter des changements organisationnels positifs. Le groupe se réunit pendant une période définie pour mettre en œuvre des actions, acquérir des connaissances à partir de la mise en œuvre et apporter les changements nécessaires sur la base de la réflexion et de l'apprentissage.



« Le groupe d'apprentissage par l'action nous a donné l'occasion de nous concentrer sur ces conversations importantes et d'en faire une priorité. »

- Membre du cycle 1 -

B. Comment fonctionne le processus d'apprentissage par l'action ?

Guidé par les priorités de l'AYSRHR, YIELD Hub facilite les processus d'apprentissage par l'action afin de générer des solutions nouvelles et créatives pour améliorer la participation des jeunes dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs.



Le groupe d'apprentissage par l'action se réunit lors de sessions **structurées de 90 minutes** en suivant un processus divisé en **cinq étapes** : Observation, Évaluation, Conception, Mise en œuvre et Saisie. Ce cycle se répète pour différents sujets, ce qui permet un apprentissage et un développement continus.



Au cours de ces sessions, les membres du groupe s'engagent dans des apprentissages mutuels et se fixent des objectifs d'apprentissage personnels. Leurs efforts collectifs **visent à surmonter les défis institutionnels et de terrain dans le domaine** de l'AYSRHR.



Les membres du groupe d'apprentissage par l'action sont invités à **consacrer environ 6 à 8 heures par mois sur une période de 4 à 6 mois** pour participer à un cycle d'apprentissage par l'action, impliquant une combinaison de travail collectif virtuel et individuel en ligne et hors ligne.



Les membres doivent être désireux et capables de **partager leurs connaissances, expériences, idées et nouveaux apprentissages** générés par le processus d'apprentissage de l'action collective avec l'écosystème plus large des acteurs et actrices de l'AYSRHR. Les membres doivent également appliquer les nouveaux apprentissages dans les processus de changement institutionnel et de progrès vers un véritable **partenariat avec les jeunes** pour mettre en œuvre les efforts de l'AYSRHR.



En participant à des activités d'apprentissage en groupe, les membres peuvent **résoudre des problèmes en temps réel, rencontrer de nouvelles personnes et former des partenariats** avec différentes parties prenantes. Les membres peuvent également obtenir plus de reconnaissance au fur et à mesure qu'ils apportent leur pierre à l'édifice.

C. Pourquoi commencer le cycle par les questions de genre et d'intersectionnalité ?

Les jeunes femmes et les jeunes issus de la diversité de genre sont confrontés à des défis importants liés au genre dans le domaine du leadership en matière de SDR. Ces défis sont exacerbés par des inégalités plus importantes, des environnements de travail inhospitaliers et la menace de la violence et de la coercition. Par conséquent, les jeunes femmes leaders et les jeunes issus de la diversité ont un impact limité. Cette situation est particulièrement grave pour les jeunes femmes travaillant dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs, qui sont confrontées au double fardeau d'être jeunes et femmes, ainsi qu'à la stigmatisation supplémentaire associée à la discussion de la sexualité, des droits reproductifs et de la santé sexuelle.

Les recherches du projet YIELD sur l'expérience sexospécifique de la participation et du leadership des jeunes dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive (SSR) sont mises en évidence dans le document de synthèse intitulé [When the Gap is a Chasm : The Gendered Experience of Youth Participation and Leadership in Sexual and Reproductive Health](#). Ce rapport décrit les défis et les expériences des jeunes femmes leaders, révélant que les déséquilibres entre les sexes sont importants dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes (AYSRRH).

En revanche, les jeunes hommes semblent avoir plus de possibilités de développement professionnel, d'accéder à des postes de direction plus élevés et d'être mieux rémunérés. En intégrant une perspective intersectionnelle, les organisations peuvent développer des stratégies sur mesure qui prennent en compte les divers besoins et expériences des jeunes marginalisés. Cette approche reconnaît l'importance d'engager les jeunes en tant que participants actifs et agents du changement, plutôt qu'en tant que bénéficiaires passifs. Le cycle a clairement montré que pour garantir que les services de SSR soient inclusifs, accessibles, pertinents et réactifs pour les jeunes, les organisations doivent faire ce qui suit :



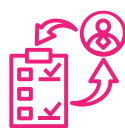
Recruter et retenir des populations diverses de jeunes femmes, de jeunes transgenres et de jeunes issus de la diversité de genre en tant qu'agents du changement dans le cadre de l'AYSRRH.



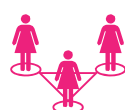
Offrir des possibilités successives de développement professionnel.



Encourager des organisations et des cultures organisationnelles équitables sur le plan de l'égalité de genre.



Track gendered experiences, perceptions, and impacts of young women working in SRH.



Suivre les expériences, les perceptions et les impacts des jeunes femmes travaillant dans le domaine de la SSR.

« Nous devons étudier comment nous pouvons étendre et presque faire exploser le travail en matière de SSR en dehors de son genre actuel de résultats escomptés, assez restreint. Et cela ne sera possible que si nous impliquons les jeunes dans la mobilisation et la création de mouvement ».

- Membre de Cycle 1 -

D. Quelles sont les organisations qui se sont penchées sur ce sujet crucial ?

Découvrez les cinq organisations et leurs représentants qui ont participé au premier cycle d'apprentissage par l'action du YIELD Hub en 2022.



EngenderHealth

EngenderHealth

Ana Aguilera and Rimjhim Jain

« EngenderHealth est une organisation mondiale engagée dans la promotion de la santé sexuelle et reproductive, des droits et de l'égalité des sexes. L'organisation aide les individus à prendre des décisions libres et éclairées en matière de sexualité et de procréation afin que ces personnes puissent vivre la vie qu'ils ou elles souhaitent. EngenderHealth collabore avec les communautés locales et les organisations de la société civile pour donner la priorité à la santé et aux droits. »



Restless Development

Nikita Khanna and Nafisa Ferdous

« Restless Development est une agence de développement dirigée par des jeunes. Sa mission est de placer les jeunes à l'avant-garde du changement et du développement. La force de cette organisation vient du fait que l'organisation est dirigée par des jeunes et des jeunes professionnels, depuis le conseil d'administration jusqu'à la direction de l'agence. »



MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality

MenEngage Alliance

Laxman Belbase and Kapila Rathnayake

« MenEngage Alliance est un espace où les membres se réunissent dans un esprit de solidarité avec les personnes les plus concernées par les injustices liées au genre et les systèmes patriarcaux afin de démanteler collectivement les obstacles structurels aux droits des femmes et à l'égalité du genre. En tant que réseau mondial, MenEngage Alliance garantit un monde dans lequel la justice de genre et les droits humains sont reconnus, promus et protégés. »



ATHENA

Athena Network

Olaoluwa Abagun and Irene Otega

« La mission d'Athena est de faire progresser l'équité entre les sexes et les droits humains dans le domaine de la santé mondiale, de mettre en avant le leadership féministe et de promouvoir et de faciliter le leadership inclusif des adolescentes, des jeunes femmes et des personnes différentes sur le plan du genre. »



CAMY Fund

Denia Arteaga and Diana Campos Ortiz

CAMY Funds a fourni un financement flexible, un soutien et un accompagnement technique et politique aux initiatives, collectifs et organisations dirigés par des jeunes en Amérique centrale et au Mexique. Son objectif est de renforcer les mouvements sociaux de jeunes en faveur des droits humains, sociaux, raciaux et de genre, ainsi que des droits sexuels et reproductifs. »



II. Le Processus d'Apprentissage de l'Action Collective

Etape 1: OBSERVER

La phase initiale du cycle d'apprentissage par l'action implique généralement un petit groupe de parties prenantes travaillant en collaboration pour identifier un domaine prioritaire nécessitant une attention particulière ou pour identifier le problème ou la question. Il peut s'agir d'un processus à multiples facettes qui nécessite une compréhension approfondie du sujet et de son impact sur les objectifs et les pratiques de l'organisation. En prenant le temps de bien identifier le problème ou la question, le groupe peut s'assurer qu'il traite la cause profonde du problème et ne se contente pas d'en traiter les symptômes.

A. Quelles sont les premières observations faites par les organisations en ce qui concerne le genre et l'intersectionnalité ?

La Session sur l'Observation s'est concentrée sur la façon dont le thème de l'apprentissage par l'action apparaît et se reflète dans le travail de chaque organisation et dans le domaine de l'AYSRHR. La conversation a souligné l'importance d'aborder l'intersectionnalité, l'inclusivité et la diversité dans les organisations, ainsi que la nécessité d'un apprentissage continu, d'un désapprentissage et d'un partage du pouvoir dans les processus de prise de décision.

Le groupe a été profondément touché par les questions de genre soulevées au cours de la discussion, certains membres ayant fait part de leur expérience personnelle et professionnelle de sous-évaluation et d'intimidation à des postes de direction et de leadership en raison de leur genre.

En outre, on attendait souvent des jeunes femmes qu'elles assument des tâches administratives et domestiques supplémentaires par rapport à leur description de poste. Malgré leur position de gestionnaire ou de leader, la responsabilité de la prise de décision n'était pas toujours confiée aux jeunes leaders.

Le groupe a également reconnu la tendance à confier la représentation et le pouvoir de décision à des jeunes femmes blanches privilégiées, alors que celles qui sont historiquement et structurellement marginalisées continuent d'être exclues. Le tokénisme, le centrage sur les adultes et la perception que les jeunes manquent d'expérience sont d'autres questions qui ont été abordées. Les participant.e.s ont également soulevé la question du double fardeau auquel sont confrontées les jeunes femmes et les personnes non binaires.

Le groupe a reconnu que le leadership des jeunes et le partenariat étaient des concepts distincts mais interdépendants. Le groupe était plus enclin à la définition ouverte et élaborée du partenariat des jeunes adoptée par YIELD Hub, qui promeut des relations équitables, mutuellement respectueuses et bénéfiques entre les parties prenantes, y compris les jeunes. Pour promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion, le groupe a souligné l'importance de désapprendre les idées hétéronormatives en matière de genre et d'intégrer des principes féministes dans leur approche. En outre, certains membres du groupe ont suggéré de transformer les notions traditionnelles de masculinité et de redéfinir ce que signifie être un leader dans la société d'aujourd'hui.

B. Comment les différentes organisations ont-elles mené une réflexion et tiré des enseignements tout au long du cycle d'apprentissage par l'action ?

Restless Development:

Restless Development a reconnu la nécessité d'un meilleur alignement entre ses structures et systèmes internes et son aspiration à devenir une organisation féministe. Dans le cadre de cet effort, l'organisation a pris des mesures pour améliorer ses procédures d'embauche et modifier les descriptions de poste. L'objectif était d'attirer des personnes en phase avec les valeurs d'une entité féministe. Ces initiatives ont abouti au recrutement réussi d'une responsable mondiale pour un poste de recherche, qui a non seulement apporté son expérience mais a également incarné les qualités d'une féministe intersectionnelle. Cette réalisation a marqué une avancée significative pour l'organisation.

L'organisation comptait des jeunes à des postes d'encadrement supérieur ; toutefois, elle n'était pas certaine de pouvoir étendre leurs responsabilités à des rôles à plein temps. Pour y remédier, elle a organisé des discussions afin de déterminer le soutien nécessaire pour assurer leur réussite. Leurs efforts ont été axés sur la dissipation des malentendus concernant les jeunes occupant des postes de direction et sur la création d'un lieu de travail qui encourage et soutient la diversité des jeunes talents.

« Restless Development s'engage à bousculer le leadership institutionnel en embauchant des féministes diverses et intersectionnelles qui apporteront leur expertise en matière de valeurs féministes et créeront un environnement de travail inclusif. Nous sommes passionnés par l'autonomisation des jeunes dans les espaces de leadership, en faisant de leurs rôles des emplois à temps plein, et en fournissant aux jeunes le soutien nécessaire pour s'épanouir et remettre en question les idées fausses sur leurs capacités. »

**RESTLESS
DEVELOPMENT**



EngenderHealth:

L'expérience d'EngenderHealth a montré que les organisations ont différentes façons d'être inclusives. EngenderHealth a souligné l'importance d'être intentionnel et flexible tout en restant flexible à l'évolution des besoins. La transparence est essentielle, quelles que soient les structures formelles ou informelles en place. EngenderHealth a encouragé la réflexion au-delà de l'état actuel pour imaginer de nouvelles possibilités.

Pour lutter contre l'inégalité, EngenderHealth estime qu'il faut s'attaquer à ses causes profondes. EngenderHealth met l'accent sur les conversations et les actions ouvertes qui aident les gens à comprendre comment le pouvoir influe sur l'accès aux opportunités et comment il peut être géré. EngenderHealth considère également qu'il est important de s'impliquer davantage dans la politique. En résumé, le parcours d'EngenderHealth a mis en évidence la nécessité de créer des environnements inclusifs, de s'attaquer aux disparités sous-jacentes et de s'engager activement dans la politique pour créer des changements significatifs et durables.

« Nous devons être intentionnels, flexibles et transparents dans notre approche de l'inclusion. Nous voulons sensibiliser à la manière dont le pouvoir influence l'accès, le contrôle et les opportunités. »



EngenderHealth

ATHENA Network:

Les réflexions et les enseignements tirés des groupes d'apprentissage par l'action ont mis en évidence une lacune dans le travail d'ATHENA. Bien que l'organisations soit activement impliqués auprès des jeunes femmes dans leur programme phare #WhatGirlsWant, il est devenu évident qu'ATHENA devait prendre des mesures délibérées pour assurer une plus grande diversité au sein de ce groupe. En réponse, l'équipe a conçu un plan d'apprentissage par l'action qui mettait l'accent sur l'importance de partager le pouvoir avec un groupe démographique de femmes plus diversifié, plus rural et plus jeune. Cette prise de conscience les a incités à réorganiser de manière proactive leurs efforts de recrutement et à reconnaître la nécessité d'offrir un soutien et un mentorat continus aux jeunes femmes avec lesquelles ils se sont engagés.

« Nous nous engageons à soutenir les jeunes femmes de toutes les diversités dès le début et à créer intentionnellement des opportunités pour qu'elles partagent le pouvoir au sein d'ATHENA ».



ATHENA

C. Pourquoi la Session d'Observation était-elle nécessaire au début du cycle ?



Compréhension

La session a permis de mieux comprendre l'état de l'intersectionnalité et du genre et de l'intersectionnalité au sein au sein des institutions et sur le terrain.



Clarté

La session a permis d'identifier des questions telles que la discrimination, la violence et l'intersectionnalité du genre.



Franchise

La session a favorisé des discussions ouvertes et honnêtes sur le statut actuel du genre et de l'intersectionnalité.



Évaluation

La session a encouragé une introspection plus profonde et l'évaluation de l'engagement à faire progresser cette question dans le domaine.



« Au cœur de notre action, nous valorisons la création d'espaces où tous les jeunes se sentent en sécurité et soutenus. Nous nous efforçons de favoriser des lieux de travail inclusifs qui vont au-delà des rôles traditionnels liés au genre et prennent en compte les défis uniques auxquels les individus sont confrontés avec des identités croisées. »

- Membre du Cycle 1 -



Etape 2: EVALUER

Une fois le problème identifié, la session d'évaluation est la deuxième étape cruciale du cycle d'apprentissage par l'action. Au cours de cette étape, le groupe analyse le problème identifié à partir de différents points de vue des parties prenantes afin d'acquérir une compréhension globale de la question et de ses implications pour les organisations SDSR. Ce processus implique la collecte de données pertinentes, la conduite de recherches et l'examen des causes profondes et des facteurs sous-jacents qui contribuent au problème.

L'étape de l'évaluation est cruciale car elle jette les bases des étapes suivantes du cycle d'apprentissage par l'action. En analysant le problème sous différents angles, le groupe peut acquérir une compréhension plus approfondie de la question et de ses complexités. Cette compréhension peut conduire à des solutions plus ciblées et plus efficaces qui s'attaquent aux causes profondes du problème. Grâce à ce processus, le groupe peut identifier les obstacles potentiels et les facteurs favorables à la résolution du problème et déterminer des solutions potentielles. Ce qui distingue ces sessions, c'est l'approche qui favorise un environnement dans lequel les membres peuvent exprimer ouvertement leurs pensées authentiques, discuter de leurs défis et collaborer à l'élaboration de leurs propres solutions.

A. Quelles sont les idées et les objectifs initiaux qui sont ressortis au cours de la phase d'évaluation ?

Le groupe a examiné en profondeur la dynamique du pouvoir au sein de leurs institutions et organisations respectives. Leur analyse a permis d'identifier les domaines où le pouvoir est concentré et de déterminer les actions nécessaires pour créer un environnement plus inclusif. L'un des principaux objectifs de la session d'évaluation était d'identifier une question commune présente dans le travail de chaque organisation qu'il était extrêmement important de traiter, non seulement dans leur espace de travail, mais aussi dans le domaine plus large de l'AYSRHR. L'objectif principal était de veiller à ce que les jeunes issus de milieux divers puissent participer activement aux initiatives visant à améliorer la santé sexuelle et reproductive pour tous. Le principe de « ne laisser personne pour compte » a été souligné comme une réalité tangible, et non comme un simple slogan. L'objectif global d'apprentissage des membres était centré sur l'autonomisation des jeunes et le démantèlement des structures et des barrières qui entravent de manière considérable leur pleine participation.

Au cours de la session, les membres ont collaboré et ont commencé à rédiger leur déclaration d'apprentissage par l'action institutionnelle ou leur énoncé de problème pour le soumettre au groupe et en discuter. Un énoncé de problème fournit une description concise d'une question à traiter ou d'une situation à améliorer par le biais de l'apprentissage par l'action. Il identifie l'écart entre l'état actuel d'une question et le résultat ou le changement souhaité. La définition d'un énoncé de problème aide les membres d'un groupe d'apprentissage par l'action à identifier ce qu'ils veulent apprendre sur le problème et les actions qu'ils veulent entreprendre pendant et après l'apprentissage par l'action. Voici l'énoncé du problème que le groupe a collaboré à définir :

Comment modifier les structures de pouvoir au sein de nos institutions/organisations et avec nos partenaires institutionnels pour être inclusifs et garantir que les jeunes, dans toute leur diversité, sont engagés, en sécurité et ont les mêmes chances de contribuer à l'amélioration des efforts en matière de AYSRHR ?

Etape 3: CONCEPTION

La définition des objectifs d'apprentissage par l'action est un élément essentiel du processus d'apprentissage par l'action. Elle consiste à définir les progrès ou les changements qu'une institution souhaite réaliser, en se concentrant sur ses objectifs d'apprentissage et sur les activités nécessaires à leur mise en œuvre. Pour faciliter ce processus, des sessions de planification de la conception sont organisées pour aider les membres à délibérer et à clarifier leurs objectifs d'apprentissage par l'action.

Au cours de ces sessions, les membres utilisent le processus de planification de la conception pour identifier les domaines dans lesquels leurs institutions souhaitent approfondir leurs connaissances et définir les actions essentielles requises pour traduire ces connaissances et ces objectifs en plans de mise en œuvre pratiques. Les membres sont guidés dans l'examen des objectifs plus larges qui façonnent leurs objectifs d'apprentissage par l'action. Cela implique une exploration concentrée des questions récurrentes que les membres du groupe jugent essentielles d'aborder ou de prendre des mesures. Parmi ces questions, trois thèmes primordiaux sont apparus comme des points focaux pour les groupes d'apprentissage par l'action :



Mise en place de Structures Féministes

Alors que certaines organisations disposaient de structures féministes préexistantes, d'autres ont dû les créer, ce qui souligne la diversité de leurs points de départ en matière d'engagement féministe.



Défis en matière de Leadership et de Mise en œuvre

Dans l'ensemble, le leadership et la résistance individuelle ont constitué des défis pour la mise en œuvre de changements féministes transformateurs au sein de ces organisations.



Défis en matière d'Organisation et de Capacité

Les membres ont été confrontés à divers défis, notamment la transparence dans l'allocation des budgets, les questions liées à la technologie et à la connectivité, et l'intégration des jeunes dans l'organisation. Malgré ces défis, il y avait un engagement commun d'aller au-delà des structures et systèmes binaires et hétéronormatifs.



« Comment faire évoluer les structures de pouvoir au sein de nos organisations et institutions pour qu'elles soient plus inclusives ? D'une certaine manière, nous fonctionnons dans ces systèmes intrinsèquement racistes et patriarcaux. Tant que cela ne sera pas inacceptable, il sera très difficile de rendre les choses plus diversifiées. »

- Membre du Cycle 1 -

Ces thèmes représentent les objectifs initiaux et préliminaires de l'apprentissage par l'action formulés par les membres :



ATHENA Network visait à renforcer l'inclusivité de son travail en incorporant diverses voix, y compris celles de la communauté LGBTQ+, et en veillant à ce que le programme #WhatGirlsWant représente fidèlement les jeunes femmes dans leur diversité.



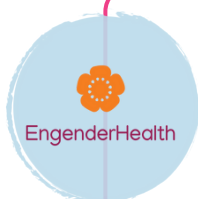
CAMY Fund visait à créer des plateformes de discussion et de dialogue autour de la transformation des structures de pouvoir. Il s'agissait notamment des facteurs non binaires, de la classe sociale et ethniques, tout en s'efforçant de décoloniser les connaissances.



MenEngage Alliance a cherché à renforcer le leadership des jeunes et les partenariats dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR), en utilisant des groupes de référence de jeunes au niveau régional pour promouvoir un réseau féministe.



Restless Development a cherché à recueillir les points de vue des organisations sur leurs stratégies de mobilisation des ressources et de leadership/partenariat dans le dans le contexte de l'intégration du féminisme intersectionnel.



EngenderHealth a cherché à acquérir des outils et des approches pratiques pour mettre en œuvre l'inclusion intersectionnelle dans leurs partenariats avec les jeunes. L'organisation a adapté ses pratiques de partenariat avec les jeunes pour qu'elles soient plus intersectionnelles et inclusives.

A. Que se passe-t-il pendant les Phases I et II de la Conception et pourquoi est-ce important ?

Conception I:

Au cours de la première session de conception, chaque organisation a la possibilité de présenter un résumé de ses déclarations initiales d'apprentissage par l'action. Cette session est l'occasion pour les membres d'offrir leur soutien, de réfléchir collectivement à leurs objectifs, de fournir un retour d'information si nécessaire et de prendre des décisions éclairées sur les activités et les plans de mise en œuvre qui contribueront à la réalisation de leurs objectifs d'apprentissage. Les membres repartent avec un retour d'information précieux de la part du groupe, ce qui leur permet d'affiner et d'améliorer leurs objectifs d'apprentissage.

Les membres sont ainsi mieux à même de s'engager avec les parties prenantes au sein de leur organisation et d'initier le développement de plans d'action. Ces plans faciliteront la transformation de leurs objectifs d'apprentissage par l'action d'idées et d'engagements en mises en œuvre concrètes.

Conception II:

Lors de cette session, les membres fixent leurs objectifs d'apprentissage par l'action bien définis et des plans de mise en œuvre complets. Ces plans décrivent des activités spécifiques, attribuent des responsabilités à des personnes ou à des équipes au sein de l'organisation et établissent des calendriers précis pour la mise en œuvre des plans. Après la session de conception, les membres comprennent clairement le soutien qu'ils recevront de YIELD Hub et des autres membres du groupe tout au long de la période de mise en œuvre de trois mois.



« Les [projets visant à] rendre [notre équipe] plus diversifiée, à atteindre des femmes plus jeunes, à développer le programme sont certainement le fruit de toutes ces conversations [sur l'apprentissage par l'action]. Envisager l'expansion, c'est aussi accueillir des jeunes leaders plus diversifiés et comprendre les différents besoins des jeunes leaders. »

- Membre du Cycle 1-

B. Quelles ont été les déclarations finales d'apprentissage par l'action élaborées par chaque organisation ?



Restless Development

L'organisation c'est concentré sur le renforcement de la compréhension de la notion de genre au-delà des filles et femmes. L'organisation a cherché à définir le genre de manière globale, à apprendre comment mobiliser les ressources et cultiver le leadership pour soutenir l'engagement en faveur de la transformation du genre. Leur objectif était de mieux comprendre comment remplir cet engagement et identifier les étapes nécessaires à sa réalisation.



EngenderHealth

Leur déclaration d'apprentissage par l'action comportait deux volets. Premièrement, EngenderHealth voulait apprendre des outils et des approches pratiques pour mettre en œuvre l'inclusion intersectionnelle dans leurs partenariats avec les jeunes. Deuxièmement, sur la base de cet apprentissage, l'organisation souhaitait adapter sa pratiques de partenariat pour la jeunesse afin de les rendre plus intersectionnelles et inclusives.



CAMY Fund

La question du soutien au mouvement des jeunes féministes dans leur région a été abordée. L'organisation souhaitait améliorer le financement et l'orientation afin de renforcer ce mouvement, en particulier dans les efforts liés à la lutte contre l'inégalité des sexes, les classes sociales, l'ethnicité et la décolonisation des connaissances.



MenEngage Alliance

MenEngage Alliance avait pour objectif d'autonomiser les jeunes leaders issus de milieux divers en garantissant leur participation active aux structures de gouvernance de l'Alliance d'ici à 2024. L'organisation s'est efforcé d'assurer que ces jeunes leaders s'approprient et influencent la prise de décision à travers la programmation et les efforts de plaidoyer de l'Alliance MenEngage aux niveaux national, régional et mondial.



ATHENA Network

Leur déclaration d'apprentissage par l'action comportait deux éléments principaux. Premièrement, ATHENA Network souhaitait mieux intégrer des voix diverses, y compris des voix de la communauté LGBTQIA+, dans son travail. Deuxièmement, l'organisation voulais s'assurer que son programme #WhatGirlsWant reflétait la diversité des jeunes femmes de manière globale. Cela comprenait des considérations liées à la représentation LGBTQIA+ et à la pertinence du programme pour un large éventail de jeunes femmes.

Etape 4: Mise en œuvre

À ce stade critique, les membres du groupe d'apprentissage par l'action commencent à s'attaquer aux problèmes en temps réel, conformément à leurs plans d'action respectifs. Au cours de la phase de mise en œuvre, les organisations ont la possibilité de reconnaître et de surmonter les obstacles ou les difficultés qui pourraient survenir. Les organisations peuvent également ajuster leurs plans de mise en œuvre si nécessaire pour garantir un résultat positif.

Au cours de cette phase du cycle d'apprentissage par l'action, les membres ont franchi des étapes importantes dans la poursuite de leurs objectifs d'apprentissage par l'action. Certains membres ont obtenu un financement de base pour soutenir le système interne et les changements structurels, tandis que d'autres ont créé des mesures de performance supplémentaires pour leurs initiatives. En outre, certains ont activement identifié des partenaires potentiels pour des campagnes et des initiatives correspondant à leurs objectifs d'apprentissage. Vous trouverez ci-dessous les activités et les processus réalisés par les membres au cours de leur phase de mise en œuvre.



ATHENA Network a utilisé les connaissances et les idées tirées du processus d'apprentissage par l'action pour développer des indicateurs de performance supplémentaires afin de suivre les progrès de son programme phare #WhatGirlsWant.



CAMY Fund a amélioré ses récits, en particulier lors des échanges avec des organisations philanthropiques, pour souligner l'importance des mouvements sociaux de jeunes durables en tant que catalyseurs de changement en Amérique centrale et au Mexique.



MenEngage Alliance a consolidé un plan de mobilisation des ressources pour soutenir la mise en œuvre de ses objectifs d'apprentissage par l'action et a collaboré avec le Hub pour identifier les outils et les ressources pertinents pour les membres du Groupe de référence des jeunes.



Restless Development a utilisé les enseignements tirés du processus d'apprentissage par l'action pour influencer sa planification stratégique interne, en obtenant un financement de base pluriannuel pour faire avancer son objectif de devenir une organisation plus féministe. En outre, l'organisation a obtenu l'engagement de ses bureaux nationaux de mettre en œuvre un processus de restructuration interne systématique conforme à ses objectifs d'apprentissage.



EngenderHealth a intégré les résultats de son apprentissage par l'action dans ses plans d'action plus larges au niveau de l'organisation et des projets, tant au niveau mondial que national. L'organisation a également élaboré une liste de contrôle interne pour la planification et la mise en œuvre de partenariats intersectoriels et inclusifs avec les jeunes. L'objectif de cette liste est d'aider les bureaux mondiaux et nationaux à développer et à mettre en œuvre des partenariats plus intersectionnels et inclusifs avec les jeunes, les réseaux de jeunes et les organisations dirigées par des jeunes. La liste énumère les principales considérations et suggestions à prendre en compte lors de l'élaboration de nouveaux partenariats et initiatives.



Malgré leurs réalisations, les membres du groupe d'apprentissage par l'action ont été confrontés à des obstacles initiaux qui ont retardé la mise en œuvre de leurs objectifs. Ces obstacles étaient les suivants :

1
La lenteur de l'adhésion institutionnelle, qui a entravé les progrès immédiats dans la mise en œuvre de leurs objectifs.

2
Un financement inadéquat qui a empêché la mise en œuvre immédiate de leurs objectifs d'apprentissage.

3
Un changement soudain des priorités de l'organisation qui a interrompu le travail sur d'apprentissage par l'action.

Pour faire face à ces difficultés potentielles, un soutien supplémentaire a été apporté aux membres du groupe. Ce soutien a consisté à initier des sessions d'apprentissage et de dialogue entre les membres, leur permettant de partager les meilleures pratiques et les ressources pour surmonter les défis communs de mise en œuvre associés à leurs plans d'action.

Cette phase de mise en œuvre illustre l'impact tangible de l'application en temps réel des idées et des connaissances acquises grâce à l'apprentissage par l'action. Elle montre comment ces apprentissages contribuent activement à soutenir et à améliorer les pratiques institutionnelles, ce qui se traduit en fin de compte par un changement durable et transformateur.



« Ce sujet [du cycle du genre] a été une source de motivation. C'est agréable de savoir que collectivement ces questions apparaissent dans nos différents espaces. Je pense que nous allons en tirer quelque chose de significatif. Ce n'est que le début de la transformation d'autres systèmes ».

-Membre du Cycle 1-

A. Quelles ont été les réalisations des organisations après la phase de mise en œuvre du cycle d'apprentissage par l'action ?

“



« Le groupe d'apprentissage par l'action de YIELD Hub a offert un espace très sûr et authentique pour prendre du recul et réfléchir à des moyens pratiques pour que notre travail soit encore plus inclusif pour les jeunes. L'un des points forts du groupe d'apprentissage par l'action a été de discuter avec des organisations comme EngenderHealth et MenEngage Alliance pour identifier les difficultés communes à notre travail et de réfléchir ensemble à des solutions.

A une époque où les ressources s'amenuisent (en particulier pour la construction de mouvements féministes menés par des jeunes et centrés sur les jeunes), et où l'efficacité est primordiale, ce fut une bouffée d'air frais de prendre du recul avec humilité et vulnérabilité pour réfléchir à des questions cruciales comme le pouvoir et l'intersectionnalité dans l'engagement des jeunes. »

“



« Après nous être engagés dans le groupe d'apprentissage par l'action du YIELD Hub, nous avons pu animer l'atelier mondial du MenEngage Youth Reference Group sur les SDRS avec les membres de MenEngage Alliance et du YIELD Hub.

Nous avons également animé des ateliers pour les jeunes dans les communautés locales sur l'engagement des hommes et des garçons pour l'amélioration des questions liées à la santé et aux droits sexuels et reproductifs. Nous avons pu interagir avec des réseaux mondiaux et nous avons obtenu davantage d'informations sur les activités, les outils et les méthodes innovants en matière de SDRS.

Dans le cadre des apprentissages du YIELD Hub, nous avons développé un plan d'action avec le soutien du directeur mondial de MenEngage et des représentants du YIELD Hub. »

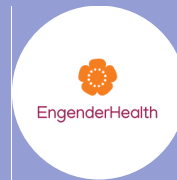
“



« À la suite de notre engagement, nous avons élaboré un plan de travail 2023-2025 conforme à notre stratégie mondiale visant à faire passer le pouvoir aux jeunes et à devenir une organisation dont l'approche est transformatrice en matière de genre, tant en interne qu'en externe.

Nous travaillons à présent avec notre directrice en charge du transfert des pouvoirs pour promouvoir l'ambition de l'agence d'adopter une approche féministe du leadership et de faire accéder les jeunes à des postes de direction. »

“



« Suite à notre participation, nous avons élaboré une liste de contrôle interne pour la planification et la mise en œuvre de partenariats intersectionnels et inclusif avec les jeunes, qui aide notre organisation et nos équipes à développer et à mettre en œuvre des partenariats plus intersectionnels et inclusifs avec les jeunes, les réseaux de jeunes et les organisations dirigées par des jeunes.

Grâce à notre engagement avec d'autres organisations et le YIELD Hub, nous avons dressé une liste de points à considérer et de suggestions clés pour le développement de nouveaux partenariats et initiatives que nous mettons désormais en pratique ! »

Etape 5: SAISIE

Au cours de la cinquième étape du cycle d'apprentissage par l'action, les membres tirent des enseignements des résultats. Pour ce faire, les membres enregistrent leurs résultats et les partagent avec le reste du groupe pour obtenir un retour d'information et une analyse plus approfondie. Par la réflexion et la discussion, l'organisation identifie les principaux enseignements tirés des actions entreprises au cours du cycle. Cette étape est essentielle car elle permet aux organisations de comprendre ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi.

En identifiant ce qui a fonctionné, les organisations peuvent continuer à s'appuyer sur leurs succès et les reproduire dans des actions futures. D'autre part, en identifiant ce qui n'a pas fonctionné, les organisations peuvent éviter de répéter les erreurs et ajuster leur approche en conséquence. Cette étape aide les organisations à acquérir des connaissances et à développer des idées qui peuvent éclairer leurs actions et leurs prises de décision futures.

En outre, la réflexion sur les résultats du cycle aide les organisations à développer une culture de l'apprentissage continu. En réfléchissant à leurs succès et à leurs échecs, les organisations peuvent continuellement améliorer leurs processus et leurs stratégies et devenir plus efficaces dans la réalisation de leurs objectifs. Cette étape encourage également les organisations à adopter un état d'esprit de croissance et à considérer les échecs comme des opportunités de croissance et d'amélioration.



A. Comment les participants ont-ils trouvé leur parcours dans le Cycle d'Apprentissage par l'Action et quels résultats ont-ils obtenus ?

Au cours de la session, les participant.e.s ont eu une conversation approfondie sur l'importance de l'apprentissage et de la réflexion dans les cycles d'apprentissage par l'action. Les participant.e.s ont insisté sur la nécessité de diversifier les méthodes de communication, en soulignant le potentiel des webinaires et des podcasts pour le partage des connaissances et des expériences. Les participant.e.s ont également reconnu l'importance de la décolonisation et de la décentralisation du processus d'apprentissage, ainsi que l'importance du financement des objectifs d'apprentissage.

Les membres du groupe ont exprimé leur intérêt pour le maintien des liens avec le Hub et les autres membres du groupe, la recherche de soutien et la résolution des problèmes de financement. En réponse, YIELD Hub a suggéré de fournir un financement de départ pour aider les membres à atteindre leurs objectifs d'apprentissage. Le centre a également proposé de co-organiser des événements et de former un consortium pour les demandes de subventions.

Dans l'ensemble, la session a permis de sensibiliser les participantes à l'importance de l'apprentissage et de la réflexion dans les cycles d'apprentissage par l'action. Les participant.e.s ont pu collaborer et partager des idées sur la manière d'améliorer leurs organisations et leurs programmes. Les membres du groupe ont quitté la session avec un engagement renouvelé à travailler ensemble et à se soutenir mutuellement pour atteindre leurs objectifs d'apprentissage.



III. Conclusion

Le premier cycle d'apprentissage par l'action collective des organisations des centres YIELD a été une réussite significative. Cependant, le cycle a également mis en évidence les défis et les obstacles au système existant d'engagement des jeunes et de partenariats.

Malgré les efforts déployés pour impliquer efficacement les jeunes, la nature fragmentée du système a été révélée, soulignant la nécessité d'une approche systémique pour intégrer les partenariats de jeunesse. En outre, il faut davantage de plateformes où les institutions peuvent apprendre, partager et collaborer sur ces problèmes communs afin de développer des solutions pratiques.

Le groupe du cycle 1a reconnu l'importance d'une collaboration plus large à l'échelle du champ pour mieux comprendre ces questions et la manière dont elles affectent et reflètent le travail des institutions dans le domaine de l'AYSRRH. Le groupe a formulé [des recommandations](#) pour relever ses propres défis institutionnels et a invité les parties prenantes de l'AYSRRH, en particulier les bailleurs de fonds, à collaborer à la mise en œuvre de ces recommandations en tant que consortium ou par le biais d'autres modèles de financement.

Comment pouvez-vous participer à cette aventure ?

À YIELD Hub, nous reconnaissons l'impact des inégalités systémiques entre les sexes sur les expériences des femmes, des filles et des jeunes issus de la diversité des genres dans le domaine des droits et des responsabilités en matière de SDR. Nous pensons qu'il est temps de trouver des solutions pratiques à ces défis. Notre objectif est de progresser grâce à des groupes d'apprentissage par l'action, en réunissant les parties prenantes autour d'une même table et en leur fournissant les outils et les ressources nécessaires pour faire progresser le partenariat des jeunes au sein de l'écosystème.

Nous vous invitons à vous joindre à nous dans ce voyage vers le progrès. Nous croyons qu'à travers une action collective, nous pouvons créer des organisations plus inclusives et plus autonomes qui vont au-delà des rôles traditionnels de genre et prennent en compte les défis uniques auxquels sont confrontés les individus aux identités croisées. Nous nous efforçons de favoriser des lieux de travail inclusifs où tous les jeunes se sentent en sécurité et soutenus, et où les jeunes peuvent assumer des rôles de leadership et être habilités à faire la différence.

Le potentiel d'une application plus large du cycle d'apprentissage par l'action pour aborder les questions sociales dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs est immense. En tirant parti de l'expertise et des ressources collectives des organisations du secteur, nous pouvons créer un monde plus juste et plus équitable pour tous les jeunes, indépendamment de leur sexe, de leur âge ou de leur identité.



Contactez-nous

En vous connectant avec nous, vous pouvez faire partie de ce mouvement vers le progrès et contribuer à la cause de la création d'espaces plus inclusifs pour l'engagement des jeunes et les partenariats dans le domaine de l'AYSRHR.

Nous vous offrons une plateforme pour apprendre, partager et collaborer avec d'autres organisations et institutions, et nous croyons qu'ensemble, nous pouvons avoir un impact positif sur la vie des jeunes partout dans le monde.



Contactez-nous : info@yieldhub.global OU consultez notre site web : www.yieldhub.global pour d'autres ressources utiles.



Hub_YIELD



yield_hub



hubyield