

TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES  
DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION

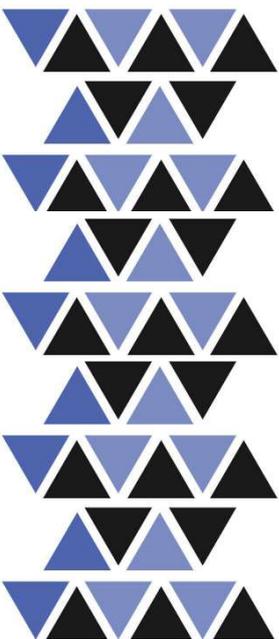


Pour plus d'infos, rendez - vous sur  
[www.lapep.org](http://www.lapep.org)

# SOMMAIRE

---

|  |    |
|--|----|
| Introduction   | 4  |
| 1. La stratégie de recrutement des filles chercheuses  | 7  |
| 2. Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes                           | 10 |
| . Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable                     | 14 |
| . Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants         | 41 |
| . Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant     | 42 |
| 3. L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse                          | 43 |
| 4. L'approche « menée par les filles » pour la programmation                                   | 49 |
| 5. L'approche de la formation et du renforcement des capacités des filles chercheuses          | 52 |
| . Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 – 60 minutes)                      | 55 |
| . Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes) | 57 |
| . Les techniques pour mener les interviews (2 heures)  | 62 |
| . Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 – 60 minutes)  | 65 |
| . L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)   | 67 |
| . Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)                           | 71 |
| 6. Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses                                   | 73 |
| 7. Notre approche de mentorat des filles chercheuses   | 75 |
| Fiche technique 1  |    |
| Fiche technique 2  |    |
| Fiche technique 3  |    |
| Fiche technique 4  |    |
| Fiche technique 5  |    |
| Fiche technique 6  |    |
| Fiche technique 7  |    |



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## INTRODUCTION

La Pépinière est un programme d'apprentissage, d'innovation et de renforcement de capacités qui vise à améliorer la situation de la femme et de la fille en RDC, en mettant un accent particulier sur les adolescentes et les jeunes femmes et sur l'autonomisation économique (economic empowerment). Le programme est financé par le Royaume-Uni (Department for International Development - DFID) et géré par un consortium mené par Social Development Direct (SDDirect) en partenariat avec le Centre régional de recherche et de documentation sur les femmes, le genre et la construction de la paix dans la région des Grands Lacs (CERED-GL).

L'objectif du programme à long terme est de permettre à DFID, aux partenaires et aux autres intervenants en RDC de développer des politiques et des programmes efficaces pour arriver à de meilleurs résultats pour les femmes et les filles. Au cœur du programme, se poursuit un engagement de créer et d'augmenter le nombre d'opportunités favorisant la participation des adolescentes au programme lui-même – y compris dans les activités de recherche et de suivi des projets pilotes et dans les activités de renforcement de capacités des acteurs qui veulent mener des programmes et concevoir des politiques pour soutenir les adolescentes et les jeunes femmes.

Dans ce but, le programme a développé un ensemble de principes pour la participation des adolescentes et jeunes femmes (PPA) afin de guider le travail du programme (voir l'encadré ci-dessous et le document séparé avec une explication plus détaillée de ces principes). Ces principes ont été discutés et approuvés avec un groupe d'adolescentes en mai 2015.

### Principes pour la participation des adolescentes et jeunes femmes

- Faire participer les adolescentes et jeunes femmes de manière significative ;
- Refléter la diversité des adolescentes et jeunes femmes ;
- Valoriser le temps et les contributions des adolescentes et jeunes femmes ;
- Fournir des informations aux adolescentes et jeunes femmes et obtenir leur consentement éclairé ;
- Renforcer les capacités et les aptitudes des adolescentes et jeunes femmes ;
- Travailler de manière à les rendre plus autonomes et à les transformer.

Suite à cet atelier, et pour réaliser ces objectifs, nous avons créé une Unité des Filles Chercheuses (UFC)/ the Girl-Led Research Unit (GLRU) de La Pépinière fin mai 2015. L'UFC est constituée de 15 adolescentes et jeunes femmes (AJF) âgées de 16 à 24 ans, qui ont été sélectionnées avec le soutien des organisations communautaires de base (OCBs) dans quatre communes des différents districts de Kinshasa : Bandalungwa, Gombe, Kimbanseke et Kinsenso.

Les filles chercheuses ont été sélectionnées sur la base de critères définis pour s'assurer de la diversité des parcours individuels, de leur situation géographique, ainsi que sur base de leur motivation et leur potentiel (voir le document séparé).

L'UFC comprend des AJF qui poursuivent leurs études (école secondaire, université), qui travaillent (petit commerce, coiffeuse, couturière, etc.), qui sont alphabètes et analphabètes, qui sont de milieux pauvres et plus aisés, qui vivent avec leurs parents, avec d'autres personnes ou avec leur(s) enfant(s).

Depuis mai 2015, les filles chercheuses ont suivi un programme de formation et de mentorat fourni par l'équipe de La Pépinière et elles ont mis en pratique cet apprentissage pour travailler avec le programme de La Pépinière dans les domaines suivants : la recherche, le suivi et l'évaluation des projets, les activités de renforcement de capacités des organisations et la communication.

## A propos de ce « Toolkit »

Afin de former et soutenir les filles chercheuses au niveau personnel et professionnel et les équiper avec les capacités et compétences pour travailler avec le programme, l'équipe de La Pépinière a développé une série de principes, de méthodes, d'outils et de guides. Ces ressources sont fondées sur des théories et des approches de recherches menées par des jeunes et des enfants, sur l'ethnographie, sur des méthodes paire à paire et des techniques participatives pour engager les filles et les jeunes en tant que chercheuses/chercheurs et acteurs/actrices dans leurs propres communautés et sociétés.

Par ailleurs, nous souhaitons entamer un vrai dialogue sur les défis et les risques liés aux efforts nécessaires pour s'assurer de la participation des adolescentes et jeunes femmes dans la recherche et la programmation. Malgré toutes les ressources et les outils disponibles, en réalité, il y aura toujours des défis et des risques inattendus. Nous avons donc rédigé également quelques études de cas sur les défis et les risques réels que nous avons rencontrés, les dilemmes posés et les approches que nous avons tenté de développer pour y répondre.

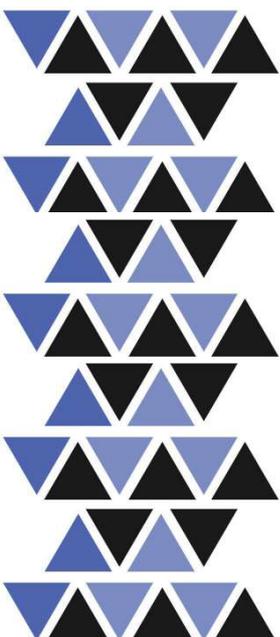
Ce toolkit sera utile pour les organisations qui veulent faciliter la participation des adolescentes et des jeunes femmes dans la recherche, la conception, l'exécution, le suivi et l'évaluation des programmes, le développement des politiques, la communication et le renforcement de capacités des acteurs pour comprendre les besoins et les priorités des AJF. Le toolkit comprend les ressources suivantes :

### Les documents de base

- La stratégie de recrutement et les critères pour sélectionner les filles chercheuses
- Les principes pour la participation des adolescentes et jeunes femmes (PPA)
- Le cadre pour la protection des adolescentes et jeunes femmes (AJF)
- La politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable
  - Processus de la Pépinière pour déposer une plainte dans le cadre de la protection des enfants
  - Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant
- L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse
- L'approche « menée par les filles » pour la programmation
- L'approche « menée par les filles » pour la communication et le travail avec les communautés
- L'approche « menée par les filles » pour le renforcement de capacités des acteurs qui travaillent avec et pour les adolescentes et jeunes femmes (AJF)
- Glossaire

## Les ressources sur la formation et le mentorat

- Les approches de formation et de renforcement des capacités des filles chercheuses
- L'approche de mentorat des filles chercheuses
- L'approche de suivi individuel des filles chercheuses
- Les exercices pratiques et participatifs de formation :
  - L'outil pour comprendre le processus de recherche
  - L'exercice « bonne écoute »
  - Les techniques pour mener des entretiens
  - Les jeux de rôle pour comprendre comment les biaisent les données
  - L'outil « Low-tech wiki » pour explorer les concepts
  - Les posters « Qui suis-je »
  - L'outil « arbre de problème »
  - L'outil participatif pour analyser les risques
  - L'outil « social mapping »



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE  
GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

|   |
|---|
| Introduction  |
| La stratégie de recrutement des filles chercheuses  |
| Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes                           |
| Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable                    |
| Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants        |
| Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant    |
| L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse                          |
| L'approche « menée par les filles » pour la programmation                                   |
| Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses       |
| Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 – 60 minutes)                     |
| Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60minutes) |
| Les techniques pour mener les interviews (2 heures)   |
| Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 – 60 minutes)   |
| L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)  |
| Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)                          |
| Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses                                   |
| Notre approche de mentorat des filles chercheuses   |

## LA STRATEGIE DE RECRUTEMENT DES FILLES CHERCHEUSES

En mai 2015, afin de créer et d'augmenter les opportunités pour la participation des adolescentes au programme, nous avons mis en place l'unité des filles chercheuses (UFC)/the Girl-Led Research Unit (GLRU) de La Pépinière. L'UFC comprend 15 adolescentes et jeunes femmes (AJF) âgées de 16 à 24 ans, qui ont été sélectionnées à travers un processus transparent et participatif. Les étapes clés de ce processus de recrutement ont été les suivantes :

L'élaboration des objectifs de l'UFC

- La sélection des sites de recherche
- La spécification des critères pour le recrutement des filles chercheuses
- La mise en exécution d'un processus de recrutement/sélection

### L'élaboration des objectifs de l'UFC

Au début de La Pépinière en avril 2015, les objectifs établis pour l'UFC étaient les suivants :

- De former et encadrer une équipe de filles chercheuses et les aider à trouver, en elles, les ressources mentales et les capacités nécessaires pour effectuer des recherches, contribuer aux politiques et programmes qui ont un impact sur les filles et les femmes et se sentir utiles à leur société.
- D'effectuer de la recherche participative avec des adolescentes et jeunes femmes de Kinshasa afin de comprendre leur situation de vie actuelle, leur niveau d'autonomisation (sociale, économique), leur vision du monde, leurs aspirations, leurs défis et attentes ;
- De faciliter l'intégration des filles chercheuses avec leurs pairs des autres communes, sans crainte des préjugés sociaux basés sur le niveau d'instruction, le statut socio-économique, les opportunités, la langue, la commune de résidence, etc.

Compte tenu de notre engagement, pour permettre aux filles chercheuses d'entreprendre de la recherche dans leurs propres communautés, nous avons d'abord sélectionné quatre sites de recherche, un dans chaque district de Kinshasa. Ces sites (communes) représentent globalement la diversité des quartiers de Kinshasa (quartiers planifiés/non planifiés, proches/éloignés du centre-ville, quartiers aux profils socio-économiques divers, urbains/péri urbains, etc.) :

- Bandalungwa (Funa)
- Gombe (Lukunga)
- Kimbanseke (Tshangu)
- Kinsenso (Mont-Amba)

Sur chaque site, nous avons identifié une organisation communautaire de base (OCB) qui travaille avec les adolescentes et jeunes femmes, à laquelle nous avons proposé d'établir un lien et un accord de coopération. Ces OCB nous ont aidés à identifier les filles candidates pour l'UFC.

## Les critères pour le recrutement des filles chercheuses

Nous avons établi trois catégories de critères pour sélectionner les filles de 16 à 24 ans :

- Les critères de bases en ce qui concerne le profil, l'attitude et la motivation des filles ;
- Les critères de diversité pour avoir un certain niveau de représentativité ;
- Les critères pratiques pour assurer la faisabilité de la recherche, le bien-être et la sécurité des filles.

## Critères pour le recrutement des filles chercheuses

### Les critères de bases

- Avoir une bonne relation d'amitié avec leurs pairs dans leurs milieux respectifs ;
- Avoir une forte capacité de communication avec leurs pairs et avec les mentors (dans une langue qu'elles maîtrisent) ;
- Posséder un esprit ouvert et de la curiosité pour explorer la vie des autres filles ;
- Avoir la capacité de se poser des questions et de réfléchir.

### Les critères de diversité

- Socio-économique – milieu riche, moyen, pauvre et très pauvre
- Géographique – communes résidentielles, planifiées, excentrées, non planifiées
- Scolarisation – Non scolarisées/scolarisées (écoles, instituts supérieurs, universités), niveau de scolarisation ; type d'école (privée/publique ; religieuse, mixte/non mixte, etc.)
- Travail – celles exerçant des petits métiers à leur propre compte ou pour le compte d'une tierce personne ; celles qui ne travaillent pas.
- Situation de famille - celles qui n'ont pas d'enfants/celles qui sont mères ; celles qui habitent avec un/deux parents/de la famille/d'autres personnes/seules, etc.
- Les orphelines/celles qui ne le sont pas
- Âge : entre 16 et 24 ans – les plus jeunes et les plus âgées.

## Les critères pratiques

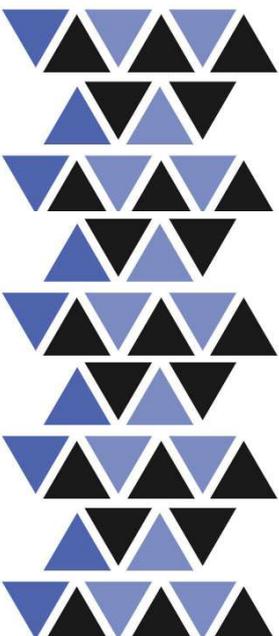
- Disponibilité - date de la période scolaire et des examens pour la sélection des filles scolarisées ;
- Disponibilité - la saison pour celles qui exercent une activité économique (par ex. grandes vacances = foire, kermesse, etc. et donc forte activité économique/commerciale) ;
- Géographie - la distance et les conditions de transport pour celles des communes éloignées des sites choisis pour le recrutement ;
- Géographie - les aléas climatiques (la pluie) et l'impact sur la faisabilité de déplacement pour la formation et la recherche ;
- Sécurité - la sécurité dans le milieu d'où elles proviennent et qu'elles fréquentent.

## Le processus de recrutement/sélection

Sur chaque site identifié, la sélection procédait en quatre étapes :

- Une demande de proposition de candidates rédigée par l'équipe de La Pépinière adressée aux réseaux de jeunes filles et disséminée par l'OCB partenaire (avril 2015) ;
- La sélection (liste de présélection) de 20 -30 adolescentes et jeunes femmes (par l'OCB et l'équipe de La Pépinière) pour une journée de discussion et recrutement tenue au bureau de l'OCB (avril/mai 2015);
- Sélection (liste des candidates sélectionnées) de 6-8 adolescentes et jeunes femmes parmi les 20-30 de chaque site pour assister à un atelier de programmation à Gombe ;
- Atelier de programmation (20-21 mai 2015) au cours duquel nous avons tenu les sessions d'échange individuelles, les exercices en groupe et individuels afin de sélectionner les 4 finalistes par site pour l'UFC.

Après le recrutement, à la fin du mois de mai, nous avons tenu un atelier de formation et de recherche (voir le document sur l'approche « menée par les filles » pour la recherche) et nous avons établi le système de mentorat (voir le document sur l'approche de mentorat).



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## PRINCIPES POUR LA PARTICIPATION DES ADOLESCENTES ET JEUNES FEMMES<sup>1,2</sup>

**Le but de ce document est de soutenir La Pépinière et ses partenaires à créer et à développer les possibilités de participation des adolescentes et jeunes femmes dans les activités de recherche, de programmation, de communication et de renforcement des capacités.**

Nous reconnaissons que la catégorie « fille adolescente » telle que comprise dans d'autres contextes ou au niveau international (par exemple 10-19 ou 12-19 ans) n'est pas particulièrement significative en RDC, où une jeune fille devient une femme lorsqu'elle se marie<sup>3</sup> alors que des jeunes filles non mariées au début de la vingtaine peuvent également être considérées comme des « filles ». Notre travail exploratoire initial avec les filles et les jeunes femmes à Kinshasa suggère que le terme le plus pertinent pour les filles et les jeunes femmes avec lesquelles le programme La Pépinière va travailler est *elenge mwasi* (jeunes femmes en lingala), qui est généralement utilisé pour désigner les adolescentes et les jeunes femmes autour de 12 à 25 ans.<sup>4</sup>

Ces principes de participation visent à assurer une participation réelle, significative et porteuse de sens, des *elenge mwasi* dans le programme la Pépinière. Cette participation est basée sur les principes d'équité prenant en compte les contraintes physiques et culturelles auxquelles sont confrontées les adolescentes et les jeunes filles. Nous avons également rédigé une politique de protection de l'enfant, des jeunes et des adultes vulnérables (document à part) qui vise à protéger ces derniers des risques d'exploitation et d'abus dans le cadre de nos programmes.

<sup>1</sup> Les principes ci-dessous ont été développés à partir des meilleures pratiques reconnues au niveau international (par exemple, le travail du Global Child Protection Services, de la Coalition Keeping Children Safe, du Girl Hub, DFID GEC, du Conseil de la population, ainsi que avec des experts dans le domaine tel que Corinne Davey et Ruth Edmonds) Christensen, P & Prout, A (2002) "Working with ethical symmetry in social research with children", *Childhood*, 9 (4) pp.477-497; Mahon, A & Glendinning, C et al. (1996) "Researching Children: Methods and Ethics", *Children & Society*, 10 pages 145-154; Punch, S (2002) "Research with children: The same or different from research with adults?", *Childhood*, 9 (3) pages 321-341; Thomas, N & O'Kane, C (1998) "The Ethics of Participatory Research with Children", *Children & Society*, 12 pages 336-348.

<sup>2</sup> *Knowing Children* (2009) *The right to be properly researched: how to do rights-based, scientific research with children* (Bangkok: Editions Black on White, Centre norvégien de recherche sur l'enfance et World Vision International)

<sup>3</sup> Voir par exemple, Davis, L. (2014) "Social Norms influencing the economic empowerment of adolescent girls in Kinshasa, DRC".

<sup>4</sup> Voir le rapport McLean Hilker, L. Modi, A. et Jacobson, J. (2016) « La situation des adolescentes et jeunes femmes à Kinshasa : recherche sur les filles, menée par les filles » Kinshasa : La Pépinière.

## Les principes

**1. Faire participer les adolescentes et jeunes femmes de manière significative :** notre approche, centrée sur l'adolescente, s'assure que les adolescentes et jeunes femmes sont engagées de manière significative tout au long des processus de recherche, de développement de projets et dans nos activités de communication et de renforcement des capacités. Notre approche est ancrée dans les perspectives des adolescentes et jeunes femmes, et dans les notions locales de jeunesse et transitions concernant cette phase de l'adolescence. Plutôt que de simplement les consulter, nous impliquons et soutenons véritablement les adolescentes et jeunes femmes à entreprendre un éventail d'activités de recherche et programmation, y compris le développement de méthodes et d'outils, la conception de lignes directrices éthiques appropriées au niveau local, effectuer des recherches au sein de leurs réseaux sociaux, analyser les données et valider les conclusions de la recherche, participer au suivi et à l'évaluation, etc. Nous permettons ainsi aux adolescentes d'apporter un éclairage unique sur les activités de La Pépinière, puisqu'elles ont accès à l'information, aux événements, aux expériences et aux compréhensions que les autres membres de l'équipe n'ont pas.

### Des exemples de pratiques

- Nous faisons en sorte que les filles chercheuses participent à l'élaboration de questions de recherche pertinentes par rapport à leur cadre de leur vie et leurs préoccupations, pour les interviews.
- Nous nous assurons que les questions et les activités (dans toutes les consultations et les interviews avec les adolescentes) soient conçues pour permettre aux adolescentes et jeunes femmes de s'exprimer librement et dans leurs propres mots.
- Nous facilitons la participation des filles chercheuses en les accompagnant dans l'organisation d'événements pour le renforcement de capacités et la diffusion de la recherche du programme La Pépinière.

**2. Refléter la diversité des adolescentes :** nous reconnaissons le droit de toutes les adolescentes et jeunes femmes à l'égalité de la participation et à la sécurité. Ce principe se réfère à toutes les adolescentes et jeunes femmes sans distinction de sexe, d'origine ethnique, de handicap, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial, de religion ou d'autres caractéristiques déterminantes. Par ailleurs, nous intégrons une orientation stratégique sur les adolescentes et jeunes femmes plus pauvres et vulnérables.<sup>5</sup>

### Des exemples de pratiques

- Nous recueillons des données quantitatives et qualitatives sur toutes les catégories des adolescentes et jeunes femmes y compris celles qui sont analphabètes ou peu alphabétisées, celles non-scolarisées, les jeunes mères et les adolescentes qui ne vivent pas dans des structures familiales régulières.
- Nous avons sélectionné des adolescentes et jeunes femmes de différentes catégories pour l'Unité des Filles chercheuses, y compris celles avec des niveaux faibles d'alphabétisation et d'éducation, celles qui vivent dans différents quartiers et types de structures familiales.
- Nous avons cherché la curiosité, l'engagement et le potentiel d'apprendre plutôt que les capacités formelles des adolescentes et jeunes femmes.
- Nous adaptons nos activités de formation et de renforcement des capacités des filles chercheuses afin d'assurer l'égalité de participation et d'inclusion - par exemple, l'utilisation de matériaux visuels, les exercices en plusieurs langues et un mentorat en réponse aux besoins individuels.

<sup>5</sup> Cette catégorie recoupe celle des 20% de revenus les plus bas. Ces filles peuvent être : non scolarisées et touchées par la pratique de l'excision/mutilation génitale féminine (E/MGF) ; travaillant dans des conditions d'exploitation, y compris de travail domestique ; vivant dans la rue ; affectées par le VIH / sida ; mariées trop tôt et devenues mères avant l'âge de 18 ans ; sexuellement exploitées ; vivant avec un handicap ; privées d'une attention fiable de la part d'adultes ; manquant d'amis ; déplacées ou dans des situations humanitaires ; vivant dans des institutions (orphelinats, centres pour adolescents, prisons, etc.) ; ou vivant dans des circonstances qui combinent plusieurs des vulnérabilités ci-dessus.

**3. Valoriser le temps et les contributions des adolescentes :** nous assurons l'organisation d'activités à des heures qui conviennent aux adolescentes et jeunes femmes et qui ne sont pas en concurrence avec leurs autres engagements tels que la scolarité ou la génération de revenus. Nous avons travaillé avec les filles chercheuses afin de développer une rémunération appropriée pour leur implication.

#### Des exemples de pratiques

- Le calendrier des interviews et du mentorat ne prenait pas plus de 8-10 heures par semaine chaque fille chercheuse, et a été organisé à des moments qui conviennent à son horaire (travail, école, engagements familiaux).
- Nous avons convenu d'une rémunération globale avec les filles chercheuses pour leur participation à la formation et dans les activités du programme, ainsi que la couverture de leurs frais de communication et de transport associés au projet. Ces montants ont été rediscutes et revus en fonction de l'augmentation de leur implication et l'accroissement de leurs capacités.

**4. Fournir des informations aux adolescentes et obtenir leur consentement éclairé :** nous faisons en sorte que les adolescentes et jeunes femmes qui participent au projet, en tant que chercheuses ou autres, reçoivent toutes les informations pertinentes au sujet de leur implication prévue dans le programme, y compris les avantages et les bénéfices ainsi que les risques, afin de pouvoir obtenir le consentement éclairé et pertinent de tous ceux qui souhaitent y participer. Nous obtenons le consentement éclairé oral et écrit<sup>6</sup> des adolescentes et jeunes femmes et de leur parent(s) / tuteur(s) (pour les moins de 18 ans). Cette autorisation est renouvelée périodiquement de façon informelle ou formelle.

#### Des exemples de pratiques

- Nous développons un formulaire d'information et de consentement pour chaque étude qui est traduit en lingala et lu par les chercheurs/chercheuses pour expliquer les objectifs de l'étude, les implications de la participation, comment les données seront exploitées, les principes et les limites de la confidentialité et de l'anonymat, etc.

**5. Renforcer les capacités et les aptitudes des adolescentes :** notre approche contribue au développement des capacités et des compétences des adolescentes et jeunes femmes. Cela comprend non seulement les compétences de recherche, mais aussi d'autres aptitudes de la vie, telles que le renforcement de la confiance en soi, le développement des réseaux sociaux et encourager des échanges entre les adolescentes et leurs pairs et d'autres membres de la famille et de la communauté auxquels elles ne parleraient pas normalement. Nous accompagnons également les filles chercheuses au développement d'un plan de transition pour l'UFC.

#### Des exemples de pratiques

- Les filles chercheuses ont reçu des formations en matière de recherche, des interviews, de cartographie sociale, d'analyse des données, de suivi et évaluation et de communication - en utilisant une variété de méthodes participatives dans les ateliers et les petits groupes.
- Pendant la période de collecte de données, les filles chercheuses sont suivies sur place dans leurs propres quartiers, une fois par semaine, pour leur fournir un accompagnement et un renforcement de compétences.

---

<sup>6</sup> Le consentement verbal éclairé est préférable si / quand il y a des réalités telles que la faible alphabétisation ou l'illettrisme.

**6. Travailler de manière à rendre les adolescentes et jeunes femmes plus autonomes et les transformer :** une forte « optique genre » est appliquée au travail du programme. Nous faisons en sorte que notre recherche avec les adolescentes et jeunes femmes soit un facteur d'accroissement d'autonomie plutôt qu'un processus d'extraction d'informations. Nous veillons également à ce que notre recherche, notre programmation et nos autres activités soient examinées dans une perspective de genre. Nous encourageons notamment les filles chercheuses à s'engager dans une réflexion critique sur les normes sociales et à analyser leurs propres croyances et comportements.

#### Des exemples de pratiques

- Nos approches de recherche et de programmation cherchent à anticiper et éviter les répercussions négatives en assurant une compréhension détaillée du contexte (normes sociales, codes, règles) et des risques spécifiques pour les adolescentes et jeunes femmes
- Nous encourageons les filles chercheuses à étudier le statu quo de leur position dans la société et les aidons à ouvrir un dialogue avec d'autres parties prenantes, y compris les dirigeants communautaires, les hommes et les garçons, ainsi qu'avec les décideurs et les gestionnaires de programme.

**POLITIQUE RELATIVE  
A LA PROTECTION DE L'ENFANT  
ET DE L'ADULTE VULNERABLE**



LA PÉPINIÈRE



# POLITIQUE RELATIVE A LA PROTECTION DE L'ENFANT ET DE L'ADULTE VULNERABLE



*La Pépinière est un programme de DFID pour les adolescentes et les jeunes femmes de 12 à 24 ans en République Démocratique du Congo (RDC). Sa vision long terme est d'améliorer la situation des adolescentes et des jeunes femmes en RDC en appuyant DFID, ses partenaires, d'autres bailleurs de fonds et acteurs dans le développement de programmes et politiques, à donner de meilleurs résultats pour les adolescentes et les jeunes femmes.*



Pour plus d'infos, rendez - vous sur  
[www.lapep.org](http://www.lapep.org)



## Terminologie

*Enfant désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.*

**Adulte vulnérable** désigne une personne de plus de 18 ans qui a besoin ou qui pourrait avoir besoin de services de soins communautaires en raison de son état de santé mentale, de son handicap, de son âge ou de sa maladie ; et qui est ou qui pourrait être incapable de prendre soin d'elle-même ou de se protéger de risques importants ou de l'exploitation.

**La maltraitance physique** d'un enfant se traduit par des blessures physiques réelles ou potentielles résultant d'une interaction ou d'un manque d'interaction, relevant de la responsabilité raisonnable d'un parent ou d'une personne responsable exerçant une position d'autorité ou de confiance. Il peut s'agir d'incidents isolés ou répétés.

**La maltraitance psychologique** se caractérise par l'absence d'un environnement adapté et favorable au développement de l'enfant, qui comprend la création de liens affectifs, permettant à l'enfant de développer une variété de compétences émotionnelles et sociales en fonction de son potentiel personnel dans le contexte social dans lequel il vit. Il peut également s'agir d'actes commis envers l'enfant qui ont ou qui peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé ou le développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant. Ces actes doivent être sous le contrôle raisonnable du parent ou de la personne dans une relation de responsabilité, de confiance et d'autorité. Les actes de maltraitance psychologique incluent la restriction de mouvement, le dénigrement, l'humiliation, les menaces, la terreur, la discrimination, les moqueries et les autres formes non physiques de traitement hostile ou de rejet.

**La négligence** est l'incapacité à satisfaire les besoins de développement de l'enfant dans tous les domaines : santé, éducation, développement affectif, alimentation et conditions de logement et de vie sûres, en fonction des ressources raisonnables dont la famille ou la personne responsable dispose, qui entraîne ou a une forte probabilité d'entraîner un préjudice à la santé ou au développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant. Cela inclut le manque de surveillance et de protection des filles contre les préjudices dans toute la mesure du possible.<sup>1</sup>

**L'abus sexuel** est la participation d'un enfant à des activités sexuelles qu'il ou elle ne comprend pas complètement, auxquelles il ou elle est incapable de donner son consentement éclairé, ou pour lesquelles l'enfant n'est pas prêt du point de vue de son développement et ne peut y consentir, ou qui viole les lois ou les tabous sociaux. L'abus sexuel fait référence à une telle activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, en fonction de son âge ou de son développement, est dans une relation de responsabilité, de confiance ou d'autorité, l'activité étant destinée à satisfaire les besoins de l'autre personne. Cela peut inclure notamment :

- Inciter ou contraindre un enfant à se livrer à une activité sexuelle illégale ;
- Exploiter un enfant à des fins de prostitution ou d'autres pratiques sexuelles illégales ;

et

- L'exploitation d'enfants dans la production de matériel ou de performances pornographiques.

**L'exploitation commerciale ou autre d'un enfant** se réfère à l'utilisation d'un enfant pour le travail ou d'autres activités pour le bénéfice d'autres personnes. Cela inclut notamment le travail des enfants. Ces activités sont au détriment de la santé mentale ou physique de l'enfant, de son éducation et de son développement moral ou socio-affectif.

---

<sup>1</sup> NB : Identifier la négligence dans des contextes de pauvreté peut être particulièrement difficile. Ne pas être en mesure de satisfaire les besoins d'un enfant dans une situation d'extrême pauvreté ne constitue pas nécessairement un comportement négligent. Il s'agit alors d'évaluer les ressources disponibles et les efforts faits par les parents et des personnes responsables pour répondre aux besoins de leurs enfants.

**La protection de l'enfant** dans le cadre de cette politique se réfère à la responsabilité des organismes qui travaillent avec des enfants, directement ou indirectement, de prendre toutes les mesures raisonnables pour minimiser les risques de préjudice au bien-être des enfants et de prendre les mesures appropriées pour répondre aux préoccupations concernant le bien-être des enfants et des jeunes, en fonction des politiques et procédures locales, en partenariat avec d'autres organismes. Il se réfère à des politiques et procédures institutionnelles/internes en matière de protection de l'enfant qui s'assurent que leur personnel, activités et programmes ne portent pas atteinte aux enfants, autrement dit qu'ils n'exposent pas les enfants à un risque de préjudice et d'abus. À cela s'ajoute notre responsabilité de s'assurer que toute préoccupation concernant le bien-être d'un l'enfant ou d'abus perpétrés envers un enfant, est suivie de mesures pour y remédier, c'est-à-dire que les préoccupations sont signalées et traitées correctement, conformément aux procédures internationales et locales en vigueur, que l'abus se soit produit au sein de ou en dehors de notre organisation.

**Le personnel et les sous-traitants** sont toutes les personnes employées ou engagées par SDDirect dans toute activité liée à SDDirect, soit en tant que membre du personnel ou soustraitant, ou dans n'importe quel autre poste rémunéré ou non, à temps plein ou à temps partiel.

## 2. Introduction

Social Development Direct (SDDirect) s'engage à protéger les enfants et les adultes vulnérables de toute maltraitance. Cette politique définit les valeurs et les principes de SDDirect concernant la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable et décrit les mesures qui seront prises pour respecter cet engagement et créer un environnement positif et sûr pour les enfants et les adultes vulnérables.

L'objectif de cette politique est de protéger les enfants et les adultes vulnérables contre toute forme de violence physique ou mentale, de blessures ou d'abus, de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation, y compris l'abus sexuel, à travers la sensibilisation, la promotion des bonnes pratiques et des procédures solides.

Le directeur général, avec le soutien du conseil d'administration, sera responsable de tous les aspects concernant la dissémination et la mise en oeuvre de la politique de SDDirect relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable.

Cette politique doit être lue conjointement avec le cadre déontologique de SDDirect, qui définit les mesures de protection et notre engagement à réduire autant que possible les préjudices potentiels liés à nos activités de recherche et à l'exécution de nos programmes.

### 1. Objectif

La politique en matière de protection de l'enfance et des adultes vulnérables énonce la position de SDDirect quant à son travail auprès des enfants et des adultes vulnérables et les actions prises pour les protéger de toute maltraitance. Le but principal du respect de cette politique et des bonnes pratiques est de prévenir tout préjudice contre les enfants et les adultes vulnérables qui pourrait être occasionné par leur contact avec le personnel et les soustraitants de SDDirect.

La politique couvre les comportements appropriés devant être affichés par tout le personnel et les sous-traitants de SDDirect. Elle se préoccupe également des relations entretenues par SDDirect avec d'autres partenaires externes (au sein d'alliances pour mettre en oeuvre des programmes et des exercices de recherche) afin d'accroître la sécurité et la protection des enfants et des adultes vulnérables qui peuvent entrer en contact avec les activités d'un projet.

### 2. Étendue de la politique

La politique couvre tout le personnel (désigné tout au long du document comme «employés et sous-traitants») employé ou engagé par SDDirect dans le cadre d'une activité quelconque liée à SDDirect, soit en tant qu'employé ou sous-traitant, ou à n'importe quel autre poste rémunéré ou non, à temps plein ou à temps partiel.

La politique pose également des exigences relatives à la protection de l'enfant lorsque SDDirect travaille avec des partenaires externes pour mettre en oeuvre des activités.

S'agissant de projets impliquant des enfants, SDDirect travaillera uniquement en partenariat avec des organisations qui ont déjà des politiques de protection de l'enfant ou qui s'engagent à mettre en place des mesures de protection de l'enfant appropriées avant le début des activités.

### 3. Énoncé de politique et engagements

SDDirect s'engage à favoriser la sécurité et la protection de tous les enfants et adultes vulnérables et à faire en sorte que leur bien-être soit la considération primordiale en toutes circonstances. La compagnie reconnaît que les enfants, garçons et filles, peuvent être vulnérables et exposés à des préjudices de différentes façons et qu'ils ont tous droit à une protection égale. SDDirect prendra toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les enfants et les adultes vulnérables qui entrent en contact avec l'organisation, directement ou indirectement, sont protégés de toute forme de préjudice.

SDDirect favorisera également le bien-être des enfants avec lesquels nous entrons en contact, soit directement ou indirectement, grâce aux mesures de protection suivantes :

### 3.1 Le recrutement sécurisé

La création d'environnements sûrs au sein d'une organisation dépend en grande partie du recrutement d'employés suffisamment qualifiés et compétents, qui sont soumis à des vérifications et qui ont les bonnes valeurs, attitudes et approches concernant la protection de l'enfant.

SDDirect suit un processus de recrutement qui évite que des personnes inappropriées soient employées en tant que salariés ou sous-traitants. Ce processus comprend des mesures adéquates pour dissuader et détecter les personnes qui pourraient présenter un risque pour les enfants.

En conséquence, en plus des procédures normales de recrutement, des mesures de recrutement sécurisé sont déployées pour tous les candidats (employés et consultants), dont le rôle consiste à travailler avec/entrer en contact avec des enfants, des jeunes ou des adultes vulnérables :

- Tous les candidats sont informés de leurs responsabilités envers les enfants et évalués quant à leur connaissance de la protection de l'enfant et des pratiques sûres par l'intermédiaire de questions au cours de leur entretien.
- Tous les candidats retenus sont tenus de se soumettre au niveau nécessaire de vérification d'antécédents judiciaires. Lorsque la vérification du casier judiciaire fait apparaître qu'un candidat n'est pas convenable, aucune offre d'emploi ne sera faite et une offre d'emploi ayant été faite sera retirée<sup>2</sup>.
- Dans tous les cas où les candidats potentiels travailleront/entreront en contact avec des enfants, des jeunes ou des adultes vulnérables, SDDirect exige qu'ils signent un formulaire de divulgation personnelle vérifiant qu'il n'y a aucune raison pour laquelle ils ne devraient pas travailler avec des enfants.
- Toute personne soumettant une référence professionnelle pour un candidat devra fournir une déclaration orale quant à l'aptitude du candidat au travail/contact avec les enfants. SDDirect se réserve le droit de contacter tout employeur précédent.
- Pour le recrutement des sous-traitants, l'équipe de développement commercial sera tenue de s'assurer que tous les sous-traitants se conforment aux normes de SDDirect concernant les comportements sûrs à adopter. Ils procéderont à l'examen des nouveaux candidats désireux de faire partir du réseau. L'équipe tiendra également une liste noire des consultants avec lesquels SDDirect a dû mettre fin à ses contrats de travail en raison d'une violation des principes de protection de l'enfant.

### 3.2 L'éducation et la formation des employés et des sous-traitants

Pour que cette politique soit bien comprise et efficacement mise en oeuvre, SDDirect comprend qu'il est essentiel qu'elle soit connue de tous et que le personnel et les sous-traitants aient la compréhension, la confiance et les compétences nécessaires pour la mettre en pratique.

Afin de s'assurer que le personnel a pris connaissance de la politique, SDDirect mettra en place les mesures suivantes :

---

<sup>2</sup> Pour les citoyens non britanniques, SDDirect fera tout son possible pour obtenir des vérifications des antécédents judiciaires ou toute équivalence disponible dans le pays de citoyenneté du candidat et dans d'autres pays où il ou elle a résidé. Lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir de telles garanties, les informations relatives aux démarches effectuées seront enregistrées et une décision sera prise quant à l'aptitude à l'emploi selon les renseignements obtenus.

- Le chef de bureau formera tous les nouveaux employés afin qu'ils soient pleinement informés de cette politique, connaissent leurs devoirs et responsabilités, ainsi que les mécanismes de signalement et le point focal en matière de protection de l'enfant dans leur bureau.
- Le chef de bureau aura la responsabilité de s'assurer que tous les employés signent la politique et de garder des copies des documents signés.
- Une formation annuelle sur la protection de l'enfant aura lieu pour tout le personnel de SDDirect dans chaque pays où SDDirect dispose d'un bureau pour assurer la cohérence des connaissances. La formation sera animée par le point focal en matière de protection de l'enfant de chaque bureau.
- Tous les sous-traitants seront informés de la politique et de leurs responsabilités par le chargé de projet responsable de leurs contrats. Le chargé de projet veillera à ce que tous les consultants externes signent la politique et un registre central contenant toutes les signatures sera tenu par l'unité de gestion des projets (UGP).

### 3.3 Le code de conduite

SDDirect en tant qu'organisation s'engage à l'application universelle des droits humains, y compris en matière d'égalité des genres et de droits de l'enfant. Ainsi, les employés et les sous-traitants sont censés adopter ces valeurs et les démontrer dans leurs interactions, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation. Des orientations complémentaires sur le code de conduite se trouvent à l'annexe 1.

Afin de s'assurer que le personnel a pris connaissance du code de conduite, SDDirect mettra en place les mesures suivantes :

- Tous les employés et les sous-traitants devront signer une copie du code de conduite et un registre sera tenu par le chef de bureau pour les employés et par l'UGP pour les sous-traitants.
- Pour les employés, toute infraction au code de conduite sera communiquée au directeur général. Une enquête et une procédure disciplinaire seront démarrés dans les 24 heures suivant le signalement de l'infraction pour enquêter sur sa gravité et des mesures appropriées seront prises à l'encontre de l'employé concerné. Selon la gravité de l'infraction, les conséquences peuvent aller d'un avertissement écrit jusqu'au licenciement. Dans les cas de violation de la législation nationale, les autorités concernées en seront également informées.
- Pour les sous-traitants, les infractions au code de conduite seront signalées au chef d'équipe et au directeur général. Une enquête sur la gravité de l'infraction débutera dans les 24 heures suivant le signalement. Selon la gravité de l'infraction, les conséquences peuvent aller d'un avertissement écrit jusqu'à la résiliation du contrat du sous-traitant. Dans le cas d'une résiliation de contrat, le sous-traitant sera également interdit de travailler à nouveau avec SDDirect. Dans les cas de violation de la législation nationale, les autorités concernées en seront également informées.

### 3.4 La protection et la sécurité des données

SDDirect reconnaît son obligation de traiter les données conformément à la législation en vigueur concernant la protection des données, y compris le devoir de protéger les données à caractère personnel contre tout traitement non autorisé ou illégal et toute perte accidentelle, destruction ou tout endommagement des données à caractère personnel – consulter les directives en matière de déontologie pour plus d'informations sur la protection des données.

Les chercheurs doivent être conscients que le traitement de toute information relative à un individu vivant identifiable constitue un « traitement de données personnelles » qui est soumis aux dispositions de la Loi relative à la protection des données (*Data Protection Act 1998*). Des indications utiles peuvent être consultées dans le guide sur la protection des données du Bureau du commissaire de l'information (*ICO guide to data protection*).

## 3.5 La gestion des risques

SDDirect suit un processus exhaustif de gestion des risques pour s'assurer de la prise en considération du plus grand nombre de risques possible dans l'ensemble de notre travail. L'évaluation et l'atténuation des risques de préjudice contre les enfants et les adultes vulnérables suite à nos programmes et activités de recherche (par mauvaise conduite ou de mauvais programmes, par exemple) font partie des étapes clés du processus de développement des propositions de financement, de la conception et la mise en oeuvre des programmes et des activités de recherche. Le cadre déontologique contient des exigences supplémentaires auxquelles SDDirect se conformera dans la réalisation des activités de recherche et des programmes impliquant des enfants.

Afin de respecter cet engagement, SDDirect prendra les mesures suivantes :

- Pendant la phase de discussion précédant la décision de soumettre une proposition de financement, l'équipe de développement commercial, en collaboration avec le responsable technique, considèrera les niveaux inacceptables de risques qu'il pourrait y avoir pour les enfants si SDDirect décidait de soumettre un projet.
- Le responsable technique d'un projet sera chargé de :
  - Veiller à ce que le personnel du programme soit formé aux normes minimales en matière de protection des enfants et des adultes vulnérables
  - Adapter les politiques en matière de protection de l'enfant au contexte du pays/programme, pour garantir le respect des normes minimales
  - Effectuer une cartographie du contexte local et développer des relations avec les intervenants clés identifiés dans le processus de cartographie pour renforcer la coordination au niveau local
  - Développer des consignes de signalement et d'orientation adaptées au contexte local
  - Répondre aux préoccupations, documenter et prendre note des commentaires en matière de protection de l'enfant pour le projet en question
  - Élaborer de cadres de suivi et de redevabilité adaptés au contexte local
  - Faire en sorte que tous les acteurs concernés, les visiteurs, etc. soient informés de l'engagement de SDDirect en faveur de la protection des enfants et des adultes vulnérables et être responsable du comportement des visiteurs.
- Le responsable technique et le chargé de projet seront chargés d'identifier les risques potentiels pour les enfants et les adultes vulnérables et de les inclure dans la grille d'évaluation des risques. Ils s'entendront également sur les mesures qui doivent être prises pour atténuer ces risques (qui peuvent inclure la création de nouveaux partenariats pour pallier un manque d'expertise interne) et devront s'assurer que suffisamment de ressources y sont attribuées. La mise en oeuvre des stratégies sera suivie mensuellement par le chargé de projet et le responsable technique.
- L'ensemble des indicateurs de sûreté et de sécurité, y compris ceux concernant les enfants et les adultes vulnérables, sera passé en revue à chaque réunion hebdomadaire du groupe de gestion de la sécurité.

## 3.6 Travailler avec des partenaires

### 3.6.1 Travailler avec des partenaires sur des contrats impliquant des enfants

SDDirect reconnaît l'importance de mettre en place des mesures de protection supplémentaires pour protéger les enfants et les adultes vulnérables lors de la mise en oeuvre de programmes et d'activités de recherche. Nous travaillerons donc uniquement avec les organisations qui s'engagent à respecter ces principes (et qui sont en mesure de confirmer ceux-ci à travers des politiques robustes en matière de protection de l'enfant) dans la mise en oeuvre d'activités impliquant des enfants.

SDDirect reconnaît que cela peut être difficile dans le cadre de partenariats avec des organisations plus petites, notamment les organisations locales. Dans ce cas, lorsque nous sommes convaincus que ces organisations partagent nos valeurs, nous travaillerons avec elles pour mettre en place les mesures de protections adéquates avant toute mise en oeuvre. Nous exigeons au minimum que les organisations mettent en place un code de conduite pour leurs employés et que des mécanismes de signalement soient mis en place pour permettre de signaler et de donner suite aux préoccupations qui pourraient advenir. Pour les normes à ce sujet, veuillez consulter la section 4.5.

### 3.6.2 Travailler avec des partenaires sur des contrats n'impliquant pas des enfants

SDDirect met en oeuvre un large éventail de programmes et d'activités de recherche. Bon nombre d'entre eux n'impliquent pas d'enfants, et le personnel travaillant sur ces contrats peut avoir très peu d'occasions d'entrer en contact avec des enfants (cependant, nous reconnaissons qu'il existe un risque, notamment lors des voyages à l'étranger, que les soustraitants et le personnel des organisations partenaires puissent entrer en contact avec des enfants et agir d'une manière qui irait à l'encontre de nos valeurs). De nombreux contrats sont exécutés en partenariat avec d'autres organisations, souvent plus grandes. Nous reconnaissons que, dans le cadre de ces partenariats, il peut être difficile de garantir que tous nos partenaires ont des stratégies de protection de l'enfant.

Nous reconnaissons donc qu'à des fins commerciales, nous ne serons pas en mesure de travailler uniquement avec des organisations qui partagent nos valeurs et notre engagement par rapport à la protection des enfants et des adultes vulnérables. Cependant, nous exploiterons toute occasion d'aborder ce sujet avec ces partenaires et proposerons de les soutenir à mettre en place des mesures de protection adéquates.

## 3.7 Directives relatives à la communication

L'utilisation publique d'images d'enfants et d'histoires personnelles d'enfants ou racontées par des enfants pose des risques potentiels de protection pour les enfants concernés. SDDirect accorde une attention particulière à l'utilisation d'images et d'histoires personnelles d'enfants ou d'adultes vulnérables afin d'éviter d'accroître leur vulnérabilité et les risques auxquels ils pourraient être confrontés. Le choix des images et des messages sera basé sur les valeurs de respect, y compris le respect de la vie privée, de la dignité, de l'égalité, de l'équité et de la justice, et sur le droit des enfants et des adultes vulnérables de raconter leurs propres histoires.<sup>3</sup>

En outre, SDDirect fera preuve de sensibilité et de prudence dans la sélection d'histoires et d'images appropriées, conformes aux principes de protection contenus dans la présente politique. SDDirect ne publiera aucun renseignement personnel concernant un enfant qui pourrait être utilisé pour le localiser. Les visages d'enfants vulnérables victimes de violence ne seront en aucun cas montrés ou représentés d'une quelconque manière qui pourrait conduire à leur identification.

Dans cette optique, SDDirect appliquera les mesures suivantes :

- Utiliser exclusivement des photos fournies par les photographes ou partenaires qui se conforment aux directives relatives aux médias et à la communication énoncées cidessous.<sup>4</sup>
- L'équipe de développement commercial sera responsable de la tenue d'un registre de toutes les photos qui se conforment à ces directives. Elle sera également responsable de la suppression des photos après l'expiration du formulaire de consentement valable pour une durée de quatre ans.

<sup>3</sup> Adapté du code de conduite de Dochas sur les images et les messages sur <http://www.dochas.ie/code/>

<sup>4</sup> Les images d'enfants fournies par les organisations partenaires doivent être accompagnées d'une copie du formulaire de consentement signé et expliqué. Dans la mesure du possible, le consentement écrit doit être obtenu au préalable, mais ceci n'est pas toujours possible lorsque le taux d'alphabétisation est faible. Toutes les implications liées à l'utilisation d'images devraient être expliquées, y compris les risques et les conséquences négatives possibles, surtout lorsque des images peuvent être utilisées sur des sites Web. Des formulaires de consentement adaptés aux enfants (voir l'annexe 5) doivent être utilisés pour obtenir le consentement des enfants et, dans la mesure du possible, l'image devrait être partagée avec l'enfant et la famille avant d'être publiée.

### 3.7.1 Directives relatives aux médias et à la communication

SDDirect ne publiera pas de renseignements personnels qui pourraient servir à identifier l'emplacement précis d'un enfant. Les renseignements personnels concernant un enfant ou un adulte vulnérable (tels que le nom, le prénom, la date de naissance, ou les noms des membres de la famille) ou des informations permettant de le localiser (tels que le nom du village ou de la communauté, de l'école, de la paroisse, etc.) ne devraient pas être utilisés, surtout lorsque ces informations sont reliées à une image. S'agissant d'un enfant, le prénom et nom de la commune seront les seules informations divulguées.

- Les visages d'enfants ou d'adultes vulnérables qui ont été victimes de violence, d'exploitation ou d'autres formes de maltraitance, ou qui sont identifiés comme étant particulièrement vulnérables ou à risque, ne seront ni montrés ni représentés d'une quelconque manière qui pourrait conduire à leur identification. En outre, leurs vrais noms devront être changés et ce changement sera indiqué. Toute autre information qui pourrait permettre leur identification devra également être modifiée. Toutefois, le photographe devra tout de même obtenir le consentement de l'enfant et de la personne responsable. Les employés et les sous-traitants de SDDirect ne publieront pas les photos liées à leur travail sur leurs réseaux sociaux personnels.
- Les images d'enfants et d'adultes vulnérables dévêtus sont déconseillées. Lorsque celles-ci sont utilisées, elles ne devraient pas les présenter dans des poses qui pourraient être interprétées de manière sexuelle, montrer les organes génitaux ou être présentées de façon à avoir une incidence négative sur leur dignité ou vie privée.
- Toutes les images et les histoires, ainsi que les informations personnelles des individus qui y sont associés, seront utilisées et gardées conformément aux lois relatives aux données personnelles et à la vie privée. Ceci comprend :
  - Le stockage sécurisé des images (p. ex. coffre-fort/armoire à verrou, fichiers électroniques protégés par un mot de passe, accès limité, etc..) ;
  - Les images sont détruites deux ans après la date indiquée sur le formulaire de consentement, à moins qu'un consentement supplémentaire n'ait été accordé.

### 3.7.2 Le consentement

- Le consentement éclairé par écrit (ou par oral si la personne responsable de l'enfant est analphabète) de l'enfant et du parent ou de la personne responsable devra toujours être obtenu avant qu'une photo ou qu'une image d'un enfant ne soit utilisée, et ses utilisations prévues ou possibles devront être expliquées.
- Photos de groupe : comme pour les photos individuelles, il faudra expliquer au groupe l'usage prévu des photos et obtenir le consentement de chaque individu dans le groupe. Toute personne souhaitant se retirer devrait pouvoir le faire.
- Photos générales : s'agissant de l'utilisation d'images d'enfants dans des scènes de foule où il peut être difficile, voire impossible, d'obtenir le consentement, les considérations suivantes devront être prises en compte :
  - Les enfants assistant à l'événement peuvent-ils s'attendre à ce que des photos soient prises ?
  - Est-il probable que les enfants dans la photo considèrent être dans un lieu public, sans aucune attente de confidentialité ?
  - Pensez-vous qu'il est peu probable que quiconque s'oppose à ce qu'une photo soit prise ? (Un individu peut être dans un lieu public, mais peut ne pas vouloir qu'une image où il/elle se trouve soit utilisée).

- Lorsque des photos sont prises dans le cadre d'un événement planifié, dans la mesure du possible, les individus devraient être informés à l'avance de la présence de photographes et de l'utilisation ultérieure des photos, pour leur permettre de se retirer de l'événement s'ils le souhaitent ou de prévenir les organisateurs qu'ils ne souhaitaient pas être pris en photo.

### 3.7.3 Directives relatives à l'utilisation de photographes/d'écrivains employés par SDDirect

- Des photographes et écrivains indépendants employés en tant que consultants/soustraitants et qui entreront en contact avec des enfants et des adultes vulnérables sont soumis à cette politique, y compris concernant les vérifications et les mesures suivies au cours du processus de recrutement avant le début de leur mission. Dans la mesure du possible, cela requiert la vérification des antécédents judiciaires, l'obtention de références professionnelles, et l'incorporation dans le contrat du respect de cette politique, ainsi que le partage de la politique, du code de conduite et des directives concernant l'utilisation d'images et d'histoires. Les sous-traitants qui pourraient être amenés à prendre des photos dans le cadre de leur travail pour SDDirect devront également être informés de ces directives.
- Autant que possible, les enfants et les parents/personnes responsables devront être préparés à et conseillés pour interagir avec les médias – comprendre ce qui est acceptable et inacceptable et comment se plaindre dans le cas d'une utilisation inappropriée des images ou de la façon dont les images ont été prises.

### 3.7.4 La photographie personnelle

Les employés et les sous-traitants de SDDirect doivent être informés du fait que prendre des photos, même pour leur usage personnel, peut être un sujet sensible, peut offusquer ou provoquer un sentiment de gêne. Les principes décrits dans la présente politique s'appliquent également à la photographie personnelle ; il est nécessaire d'obtenir les autorisations nécessaires et les photos et histoires personnelles ne doivent pas être publiées, p. ex. sur les **réseaux sociaux, les blogs personnels, etc.**

### 3.7.5 Aborder les préoccupations

Les préoccupations au sujet de l'utilisation inappropriée d'images d'enfants doivent être signalées conformément au processus décrit dans la section 4.9.

## 3.8 Répondre aux préoccupations en matière de protection de l'enfant

SDDirect s'engage à répondre efficacement et de manière sensible à toute allégation et suspicion de maltraitance. Tous les employés et sous-traitants doivent obligatoirement signaler immédiatement toute préoccupation, suspicion, allégation ou tout incident indiquant un acte de maltraitance réel ou potentiel à l'encontre d'un enfant ou d'un adulte vulnérable. Les mécanismes de signalement seront largement diffusés (ils sont décrits dans un diagramme à l'annexe 2).

Le personnel et les sous-traitants doivent impérativement signaler toute préoccupation qu'ils peuvent avoir immédiatement concernant la sécurité et le bien-être d'un enfant avec lequel ils entrent en contact, soit directement ou indirectement.

*Tous les employés et les sous-traitants sont tenus de se soumettre à cette obligation de signalement, et tout manquement à cette obligation pourra entraîner des mesures disciplinaires.*

## 3.9 Processus de signalement

Les préoccupations peuvent être signalées par e-mail, téléphone, en personne ou par un membre du personnel au directeur général ou à un membre du conseil d'administration.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> À compter de juillet 2016, le conseil d'administration est composé de : Marc Buchner (directeur général) : marc@sddirect.org.uk; Sue Phillips (fondatrice et directrice technique) : sue@sddirect.org.uk; Chris Watts (directeur financier) : chris.watts@sddirect.org.uk; Rachael McGrath (directrice commerciale) : Rachael.mcgrath@sddirect.org.uk; Marcia Marini (directrice non exécutive) : Marcia@sddirect.org.uk; et Keith Mullock (directeur non exécutif).

Le signalement peut être fait de manière anonyme. Le directeur général, en collaboration avec le conseil d'administration, se charge de donner suite aux préoccupations soulevées et s'engage à enquêter en détail et de manière équitable.

Le conseil d'administration de SDDirect sera informé de tout signalement dans les 24 heures et fera en sorte que de répondre aux incidents de façon appropriée. Ceci peut inclure des mesures disciplinaires contre l'employé ou le sous-traitant concerné.

La sécurité et le bien-être de l'enfant ou de l'adulte vulnérable est la considération primordiale et des mesures immédiates doivent être prises pour les protéger et répondre à tout besoin éventuel d'attention médicale urgente.

Lorsqu'il s'agit d'une possible violation du code pénal national, les autorités nationales compétentes seront saisies, conformément aux systèmes locaux de signalement/d'orientation.

Une discussion impliquant le conseil d'administration de SDDirect et d'autres collègues concernés aura lieu dans les 24 heures pour discuter de la nature du dossier et prendre des décisions concernant la marche à suivre.

Toute préoccupation relative à une organisation partenaire sera transmise au directeur général et/ou à la personne responsable de la protection de l'enfant au sein de l'organisation concernée.

Les enquêtes seront effectuées de manière équitable et cohérente par le directeur général, sous la direction du conseil d'administration de SDDirect (sous réserve de facteurs contraignants). Les enquêtes seront menées de manière objective, transparente et guidées par des compétences professionnelles et un soutien externes, le cas échéant.

### 3.10 Responsabilités de la direction

Tous les supérieurs hiérarchiques de SDDirect sont tenus d'informer leur personnel de la politique et de la respecter, ainsi que de créer une culture de travail focalisée sur la protection des enfants et des adultes vulnérables.

Tous les employés et les sous-traitants sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les mauvais traitements. Cependant, les managers à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer une culture et un système qui soient des garants de cet environnement.

Le conseil d'administration de SDDirect détient l'ultime responsabilité de la mise en oeuvre effective de la politique et doit s'assurer que chaque personne associée à SDDirect est équipée et soutenue de manière à pouvoir assumer ses responsabilités en matière de protection. Le conseil d'administration suivra les progrès effectués dans ce domaine pour s'assurer que la politique est pleinement mise en oeuvre et respectée.

Afin de respecter ces normes, SDDirect prendra les mesures suivantes :

- Le directeur général, avec le soutien du conseil d'administration, aura la responsabilité globale de la mise en oeuvre de la politique. Il/elle favorisera aussi un environnement où la mise en oeuvre des mesures de protection devient une partie intégrante de l'organisation. Ceci comprendra la responsabilité des différents managers par rapport à la mise en oeuvre de la politique au sein de l'organisation.
- Tous les supérieurs hiérarchiques devront s'assurer que les nouveaux membres du personnel ont pris connaissance de et ont lu la politique et qu'ils savent comment signaler une préoccupation soulevée au cours de leurs réunions.
- Le directeur général désignera un point focal technique en matière de protection de l'enfant. Cette personne sera responsable des éléments suivants :
  - Mise à jour annuelle de la politique.
  - Production et mise à jour annuelle du matériel de formation initiale et continue lié à la politique.

- Contribuer à l'identification des risques relatifs à la protection de l'enfant au stade du développement des propositions de financement, en collaboration avec « l'ami critique » (critical friend).
  - Soutenir les responsables techniques, en particulier ceux qui travaillent sur des projets impliquant des enfants et des adultes vulnérables, afin d'identifier les risques et soutenir les stratégies d'atténuation.
  - Examiner annuellement la mise en oeuvre de la politique et rédiger un rapport de progrès pour le conseil d'administration, qui identifie les lacunes et propose des stratégies pour les combler.
  - Soutenir le conseil d'administration dans la documentation des infractions et donner des conseils sur les réponses appropriées.
  - Soutenir les points focaux en matière de protection de l'enfant dans les pays, le cas échéant.
- Les directeurs dans chaque pays détiendront la responsabilité globale relative à la protection des enfants et des adultes vulnérables dans leur pays et un point focal sera désigné pour chacun des bureaux de pays de SDDirect. Cette personne sera responsable de :
- La formation initiale et continue du personnel, et la collecte des exemplaires signés du code de conduite.
  - Soutenir les responsables techniques dans l'identification des risques de protection et l'élaboration des stratégies d'atténuation.
  - Développer des partenariats avec les organisations locales et les intervenants, notamment les autorités nationales, pour établir un dispositif de signalement des incidents.
  - S'assurer du respect du processus de communication, comme pour les images et autres enregistrements, et garder un registre des formulaires de consentement.
  - Procéder à un examen annuel des progrès et des lacunes concernant la mise en oeuvre de la politique.

### 3.11 Suivi et examen

SDDirect surveillera la mise en oeuvre de cette politique régulièrement pour s'assurer que nous continuons à l'améliorer.

Pour ce faire, SDDirect s'engage à prendre les mesures suivantes :

- Des réunions mensuelles entre les chefs de projet techniques et les chargés de projet pour surveiller les risques et la mise en oeuvre des stratégies d'atténuation pour chaque projet mis en oeuvre par SDDirect.
- Le groupe de gestion des risques passera en revue les risques liés à la protection des enfants et des adultes vulnérables dans chacune de leurs réunions. Les questions et préoccupations nécessitant une intervention ou prise en charge supplémentaire seront transmises au conseil d'administration.
- Le point de focale en matière de protection de l'enfant au bureau de SDDirect à Londres, en collaboration avec le point focal dans d'autres bureaux de pays, présentera un rapport annuel au conseil d'administration, exposant les progrès quant à la mise en oeuvre de la politique, ainsi que les lacunes relevées dans différents domaines.
- Le conseil d'administration sera chargé d'examiner le rapport et de formuler des recommandations visant à identifier les actions prioritaires.

### 3.12 Ressources

SDDirect s'engage à consacrer des ressources suffisantes pour le déploiement initial de la politique et le suivi continu des progrès.

Dans cette optique, SDDirect s'engage à prendre les mesures suivantes :

- Une fois par an, le conseil d'administration, avec l'appui du groupe de gestion de la sécurité et du point focal technique en matière de protection de l'enfant, examine les lacunes liées à la mise en oeuvre de la politique et décide des actions prioritaires nécessaires à son amélioration. Le conseil d'administration est ensuite chargé d'assurer l'attribution de ressources suffisantes (humaines ou financières) pour atteindre les objectifs identifiés.

## Annexe 1 : Code de conduite

Ce code de conduite établit les normes de comportement attendues de la part des employés et des sous-traitants de SDDirect envers les enfants, de telle sorte que tout contact est positif et approprié et protège les enfants et les adultes vulnérables.

Le principe est que le personnel et les sous-traitants doivent éviter toute action ou tout comportement pouvant constituer une mauvaise pratique ou être potentiellement offusquant, préjudiciable ou injurieux, agissant aussi de manière ouverte et transparente pour que toute infraction réelle ou potentielle au code puisse être contestée.

Le code s'applique à la conduite professionnelle, mais SDDirect s'attend à ce que tout le monde applique également ces principes de bonne pratique dans leur vie personnelle. Dans les situations où les employés et les sous-traitants de SDDirect effectuent des visites de projets et restent dans des communautés qui ne sont pas les leurs, ils ne seront jamais tout à fait déchargés de leurs responsabilités professionnelles et donc des normes de comportement doivent toujours s'appliquer.

Il convient de noter que si des préoccupations relatives à la protection de l'enfant se posent en ce qui concerne le personnel ou d'autres personnes en dehors de leurs fonctions (c.-à-d. préoccupations au sujet de leur comportement envers les enfants, qui constituerait une violation de la politique de protection de l'enfant et du code de conduite), SDDirect peut déclencher une procédure d'investigation, qui peut comprendre des mesures disciplinaires.

Lorsque vous travaillez avec des enfants (de moins de 18 ans), VOUS DEVEZ TOUJOURS :

- Essayez de réduire au minimum le temps passé seul(e) avec des enfants et planifiez votre travail de sorte qu'au moins deux adultes soient présents à tout moment.<sup>6</sup>
- Évitez les contacts physiques inappropriés avec un enfant ou un adulte vulnérable.<sup>7</sup>
- Adoptez un comportement approprié ; assurez-vous d'utiliser un langage modéré en leur présence et de vous abstenir de plaisanteries d'adultes ou de commentaires qui peuvent offusquer ou causer un sentiment de gêne.
- Soyez sensibles aux normes locales de comportement envers les enfants.
- Écoutez ce que disent les enfants et les adultes vulnérables et réagissez de façon appropriée.
- Menez des interactions avec les enfants de manière sûre, appropriée, adaptée et sensible aux sentiments de l'enfant.
- Soyez conscients des situations qui peuvent présenter un risque et sachez comment les aborder.
- Familiarisez-vous avec les procédures de signalement des préoccupations ou des incidents de SDDirect et de toute organisation partenaire avec laquelle vous travaillez, y compris les façons de signaler une préoccupation.
- Signalez immédiatement toute préoccupation relative à la sécurité ou au bien-être d'un enfant avec lequel vous êtes en contact au directeur général de SDDirect.

---

<sup>6</sup> Si vous ne pouvez éviter de travailler seul(e), vous devez vous positionner de telle sorte que d'autres adultes puissent vous voir avec l'enfant.

<sup>7</sup> Si un enfant est blessé ou en détresse, faites de votre mieux pour le réconforter ou le rassurer sans compromettre sa dignité ou en faisant quoi que ce soit qui pourrait vous discréditer vous-même. Essayez de comprendre les normes locales concernant le contact physique entre enfants et adultes et assurez-vous que tout contact physique approprié, comme par exemple se tenir par la main, est initié par l'enfant. Cessez tout contact physique qui semble mettre l'enfant, et/ou d'autres personnes autour de l'enfant, mal à l'aise.

Lorsque vous travaillez avec des enfants et des adultes vulnérables, VOUS NE DEVEZ JAMAIS :

- Les frapper ou les agresser physiquement, les blesser ou les maltraiter.
- Entretenir des relations physiques/sexuelles avec eux.
- Entretenir avec eux quelque relation qui pourrait être considérée comme abusive ou qui relève de l'exploitation.
- Agir de manière abusive, ou qui constitue un risque d'abus.
- Utiliser un langage, formuler des suggestions ou offrir des conseils qui sont inappropriés, injurieux ou insultants.
- Utiliser un langage ou adopter un comportement physique inapproprié ou sexuellement provocateur.
- Laissez un enfant avec lequel vous travaillez passer la nuit chez vous ou dans le logement dans lequel vous séjournez.
- Tolérer ou encourager le comportement illégal, dangereux ou violent d'un enfant.
- Agir de manière à humilier, rabaisser ou dégrader les enfants, ou commettre toute autre forme de violence psychologique.
- Manquer à votre responsabilité de répertorier ou prendre des mesures en réponse aux allégations faites par un enfant ou aux préoccupations exprimées par d'autres personnes au sujet du bien-être d'un enfant.
- Utiliser un ordinateur ou autre appareil électronique pour visionner, télécharger, distribuer ou créer des images indécentes ou inappropriées d'enfants.
- Faire des choses à caractère personnel pour des enfants ou des adultes vulnérables qu'ils peuvent faire par eux-mêmes. Cela peut inclure nourrir un enfant, l'aider à aller aux toilettes ou autre, le cas échéant.
- Faire preuve de discrimination, de distinction ou de favoritisme envers certains enfants ou adultes vulnérables par rapport à d'autres.

Cette liste n'est pas exhaustive. Toute action ou tout comportement pouvant constituer une mauvaise pratique ou de la maltraitance est à éviter.

SDDirect souscrit également aux principes suivants sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels<sup>8</sup>:

- L'exploitation et les abus sexuels par des membres de l'équipe, des individus, ou des voyageurs constituent une faute grave et constituent donc des motifs de licenciement.
- L'activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18) ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement local. Invoquer une erreur sur l'âge de l'enfant ne constitue pas une défense.
- Les relations sexuelles entre un employé et un bénéficiaire adulte des programmes ou activités de recherche mis en oeuvre par SDDirect, étant basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale, remettent en cause la crédibilité et l'intégrité du travail de SDDirect et sont fortement déconseillées.
- Les rapports sexuels en échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services sont interdits, y compris les faveurs sexuelles ou autres formes de comportement humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation. Cela inclut tout échange contre une assistance fournie à des enfants avec lesquels nous travaillons.

---

<sup>8</sup> Tiré du bulletin du Secrétaire général des Nations Unies « Mesures spéciales de protection contre l'exploitation sexuelle et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13)

- Le personnel et les sous-traitants sont tenus de créer et d'entretenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en oeuvre du code de conduite. Les managers à tous les niveaux ont des responsabilités particulières visant à soutenir et développer des systèmes qui sous-tendent cet environnement.

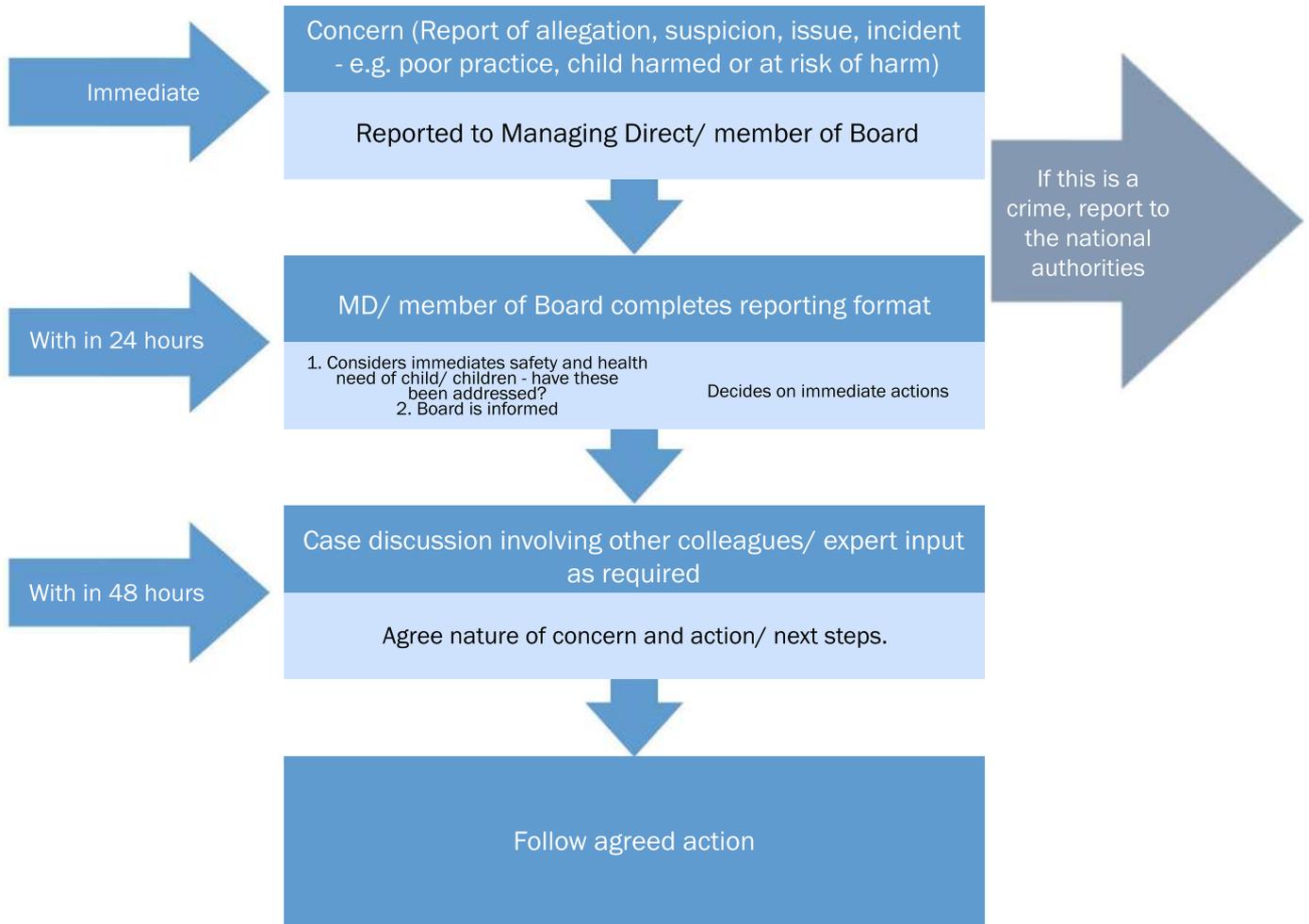
## **Déclaration**

Je soussigné(e) \_\_\_ atteste comprendre pleinement et m'engager à respecter le code de conduite ci-dessus et la politique de SDDirect relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable. Je comprends que toute violation du code ci-dessus sera communiquée au directeur général de SDDirect et des mesures appropriées seront prises conformément aux procédures et politiques pertinentes.

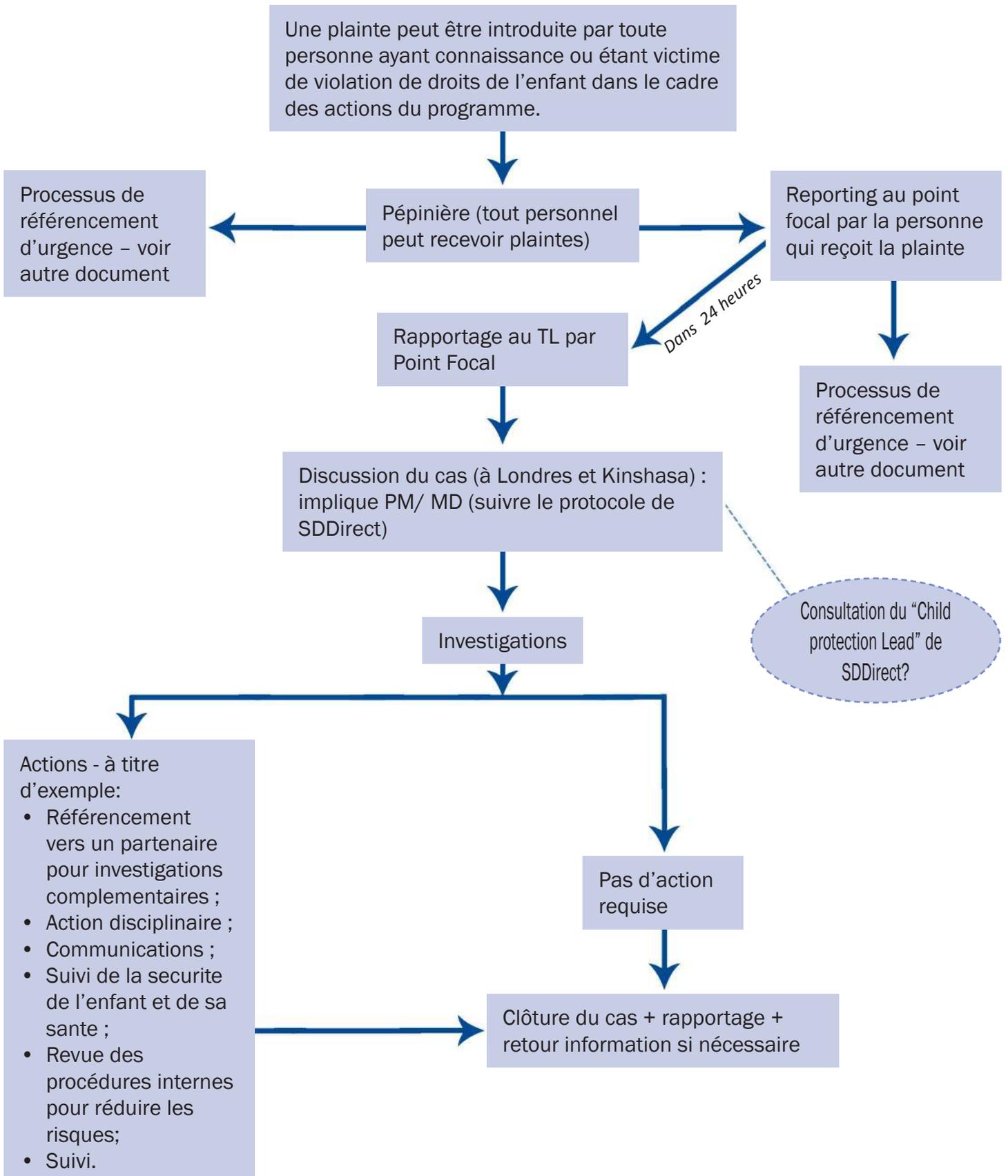
Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

## Annexe 2 : Diagrammes de signalement

### Diagramme de reference

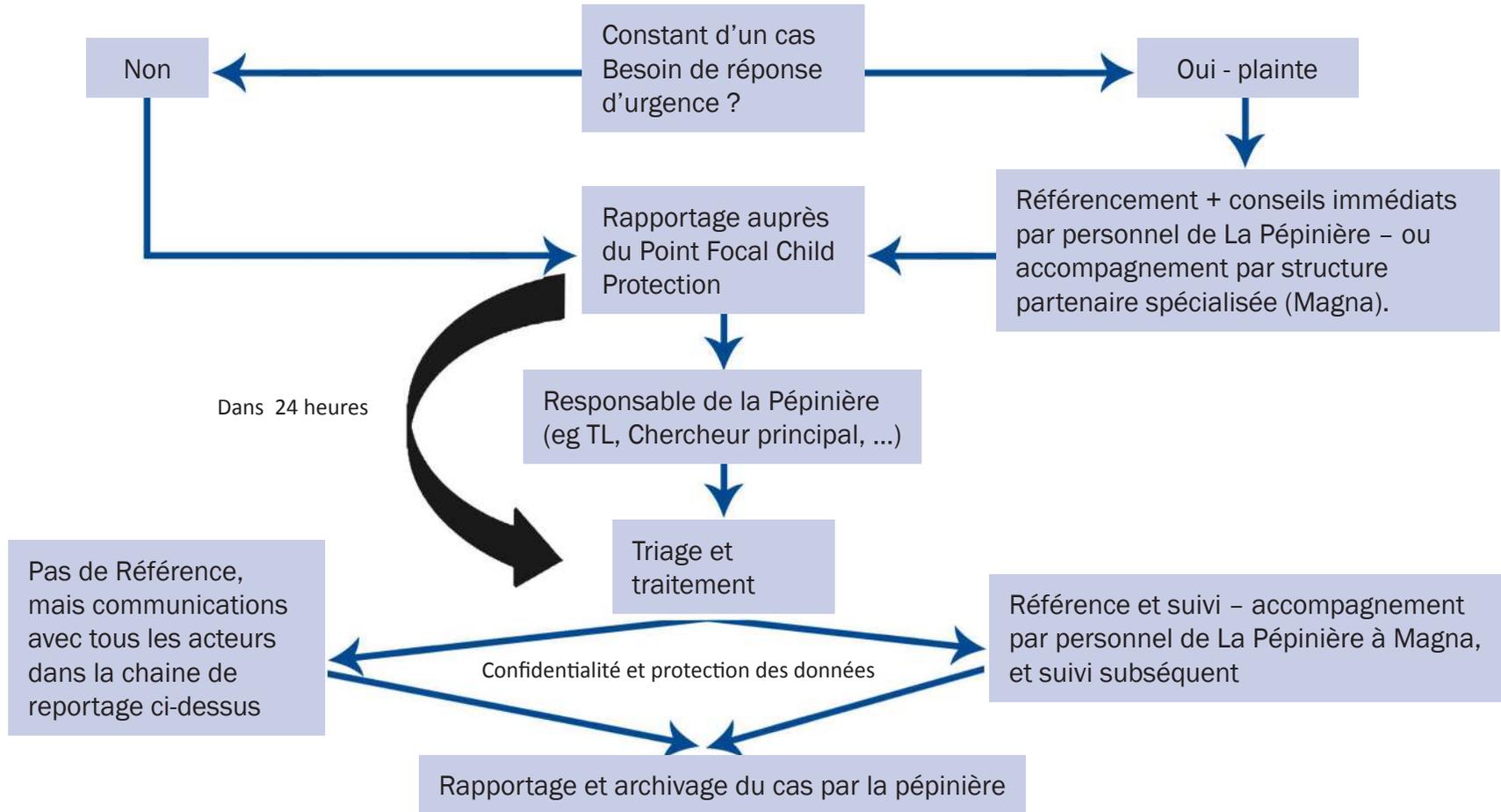


## Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants



### Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

Prise de connaissance d'une plainte ou besoin de protection de l'enfant dans le cadre des actions du programme et de ses partenaires ici, on parle non seulement des cas où La Pep est responsable mais également de tous les cas d'abus d'enfants qu'on trouve pendant notre travail, même si nous et nos partenaires ne sommes pas les responsables – par exemple, si on entre dans une maison pour faire une entrevue et on découvre un enfant victime de violence, etc.



**Annexe 3 : Formulaire de déclaration d'incident**

| <b>PARTIE 1 : Informations vous concernant</b>  |
|---|
| <p>Nom :</p> <p>Votre rôle par rapport à SDDirect :</p> <p>Informations relatives à toute autre organisation impliquée :</p> <p>Votre relation avec l'enfant ou les enfants concerné(s) :</p>   |
| <b>PARTIE 2 : Informations concernant l'enfant/les enfants/l'adulte vulnérable</b>  |
| <p>Nom(s) :</p> <p>Garçon/Fille, Homme/Femme ?</p> <p>Âge :</p> <p>Adresse :</p> <p>Avec qui habite l'enfant ?</p>  |
| <b>PARTIE 3 : Informations concernant votre préoccupation</b>   |
| <p>Qu'est-ce qui a suscité cette préoccupation : un mauvais traitement a-t-il été observé ou soupçonné ? Une allégation a-t-elle été faite ? Un enfant/ adulte vulnérable a-t-il divulgué des mauvais traitements ?</p> <p>Date, heure et lieu de tout incident :</p> <p>Nature de la préoccupation/l'allégation :</p> <p>Vos observations (p. ex., l'état émotionnel de l'enfant, un/des élément(s) de preuve physique) :</p> <p>Écrivez exactement ce qu'a dit l'enfant/l'adulte vulnérable et ce que vous avez dit (utilisez une feuille supplémentaire si nécessaire) :</p> <p>Y a-t-il d'autres renseignements pertinents (p. ex., handicap, langue) ? :</p> <p>D'autres enfants/adultes vulnérables étaient-ils impliqués ou au courant ?</p> <p>L'avez-vous signalé aux parents ou aux personnes responsables de l'enfant/de l'adulte vulnérable ou à tout autre employé ou organisme ?</p> <p>Si oui :</p> <p>Heure et date du signalement :</p> <p>La/les personne(s) à qui cela a été signalé :</p> <p>Les conseils donnés :</p> <p>L'action entreprise :</p> |

## Annexe 4 : Formulaire de consentement pour les photos

À - Nom du parent ou de la personne

responsable : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

N° de téléphone : \_\_\_\_\_

Nom de l'enfant : \_\_\_\_\_

École fréquentée par l'enfant (le cas échéant) : \_\_\_\_\_

Lieu de la photo : \_\_\_\_\_

Nous aimerions \*prendre une photo/\*faire une vidéo/\*faire un enregistrement audio de \*votre enfant/\*vos enfants à des fins promotionnelles. Il se peut que ces images apparaissent à la fois dans nos ouvrages imprimés, dans les médias, dans des vidéos et sur notre site Web.

(\*veuillez supprimer la mention inutile.)

Pour se conformer à la Loi sur la protection des données de 1998 du Royaume-Uni (Data Protection Act 1998), nous avons besoin de votre permission avant de prendre toute image de \*votre enfant/\*vos enfants. Veuillez répondre aux questions 1 à 4 ci-dessous, puis signer et dater le formulaire aux endroits désignés.

Prière de bien vouloir soumettre le formulaire rempli à : \_\_\_\_\_

*(Insérez le nom du membre du personnel demandant la photo et l'adresse de retour).*

Au parent - veuillez encrer votre réponse

- Pouvons-nous utiliser l'image de votre enfant dans nos ouvrages promotionnels imprimés ? Oui / Non
- Pouvons-nous envoyer l'image de votre enfant avec nos communiqués de presse ? Oui / Non
- Pouvons-nous utiliser l'image de votre enfant sur notre site Web ? Oui / Non
- Pouvons-nous utiliser l'image de votre enfant dans nos vidéos promotionnelles ? Oui / Non

Veillez noter que les sites Web peuvent être consultés dans le monde entier, et non uniquement au Royaume-Uni où s'applique la législation du Royaume-Uni. Veuillez également noter les conditions d'utilisation de ces images ci-dessous.

*J'ai lu et compris les conditions d'utilisation décrites dans ce formulaire.*

Signature : \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

Nom (en majuscules) : \_\_\_\_\_

## Conditions d'utilisation

- Ce formulaire est valable pour “une durée de deux ans à compter de la date de signature” pour ce projet seulement. Le consentement ne sera plus valable après ce délai.
- Nous n'utiliserons plus les images “après ce délai” après la fin du projet.
- Nous n'incluons aucun renseignement, y compris le nom complet (prénom et nom de famille), concernant un enfant ou un adulte sur une image dans une vidéo, sur notre site Web, ou dans des ouvrages imprimés.
- Nous n'incluons aucune information personnelle, telle que l'adresse e-mail ou postale, les numéros de téléphone ou de fax, le nom de l'école ou du village (nous ferons référence à la région ou au nom d'une grande ville), dans nos vidéos, sur notre site Web ou dans nos ouvrages imprimés.
- Si nous utilisons des images individuelles d'enfants, nous n'utiliserons pas le nom de cet enfant dans le texte d'accompagnement ou dans la légende de la photo.
- Il se peut que nous utilisions des images de groupe ou d'une classe avec des légendes très générales, telles que « leçon d'un club de filles » ou « chercheurs en formation ».
- Nous n'utiliserons que des images d'enfants qui sont convenablement vêtus, pour réduire le risque que de telles images soient utilisées de façon inappropriée.

## Annexe 5 : Résumé des rôles et responsabilités

Les informations suivantes précisent les rôles et responsabilités des différents membres du personnel quant à la mise en oeuvre de la politique de protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable :

**Membres du conseil d'administration :** surveiller et examiner la mise en oeuvre de la politique, superviser les enquêtes suite à une violation, allouer des ressources suffisantes  
**Directeur général :** agir et enquêter sur les violations présumées de la politique, surveiller que la politique est mise en oeuvre au sein de la compagnie, désigner un point focal en matière de protection de l'enfant par bureau/pays, désigner un point focal technique en matière de protection de l'enfant, créer une culture de tolérance au sein de la compagnie

**Directeurs de pays :** assumer la responsabilité globale de la mise en oeuvre de la politique dans leur pays, s'assurer que les employés sont recrutés et formés selon la politique, identifier les risques potentiels pour les enfants en collaboration avec les chefs d'équipe, assurer l'existence de mécanismes de signalement pour que les enfants et les adultes puissent exprimer leurs préoccupations, enquêter sur les violations de la politique en collaboration avec le conseil d'administration  
**Chef de l'UGP :** s'assurer que les chargés de projet considèrent adéquatement les risques pour les enfants et que les individus avec lesquels nous travaillons au sein de notre réseau connaissent et signent la politique, tenir un registre des politiques signées par les

consultants de notre réseau  
**Responsables/chargés de projet :** informer les consultants de notre réseau de notre politique et s'assurer qu'ils la signent, les responsables techniques s'assurent que les risques en matière de protection figurent dans la grille des risques et que les mesures d'atténuation de ces risques sont soumises à une vérification mensuelle  
**Chef de bureau :** former le personnel sur la politique, s'assurer que les nouveaux employés reçoivent une formation appropriée sur la politique, tenir un registre du personnel ayant signé la politique et un registre des formations, afficher la politique à un endroit visible du

bureau  
**Équipe de développement commercial :** avec le responsable technique et « l'ami critique », évaluer les risques de protection pour chaque nouveau projet, vérifier les capacités de nos partenaires en matière de protection de l'enfant lorsque de nouvelles propositions de financement sont susceptibles d'impliquer un contact avec des enfants, s'assurer d'une attribution budgétaire suffisante permettant la mise en oeuvre de programmes sûrs pour les enfants, agir en tant que propriétaire des images qui pourraient être utilisées à des fins promotionnelles, incorporer des vérifications adaptées dans le recrutement de nouveaux consultants, tenir une « liste noire » des consultants ayant enfreint notre politique.

**Responsables de programme/chefs d'équipe :** responsabilité globale en matière de protection de l'enfant dans le cadre d'un projet, assurer que les questions de protection de l'enfant sont consignées dans le registre des risques et qu'il existe des stratégies pour atténuer ces risques, assurer l'existence de procédures de signalement dans le cas où un enfant/adulte signalerait une violation de la politique.

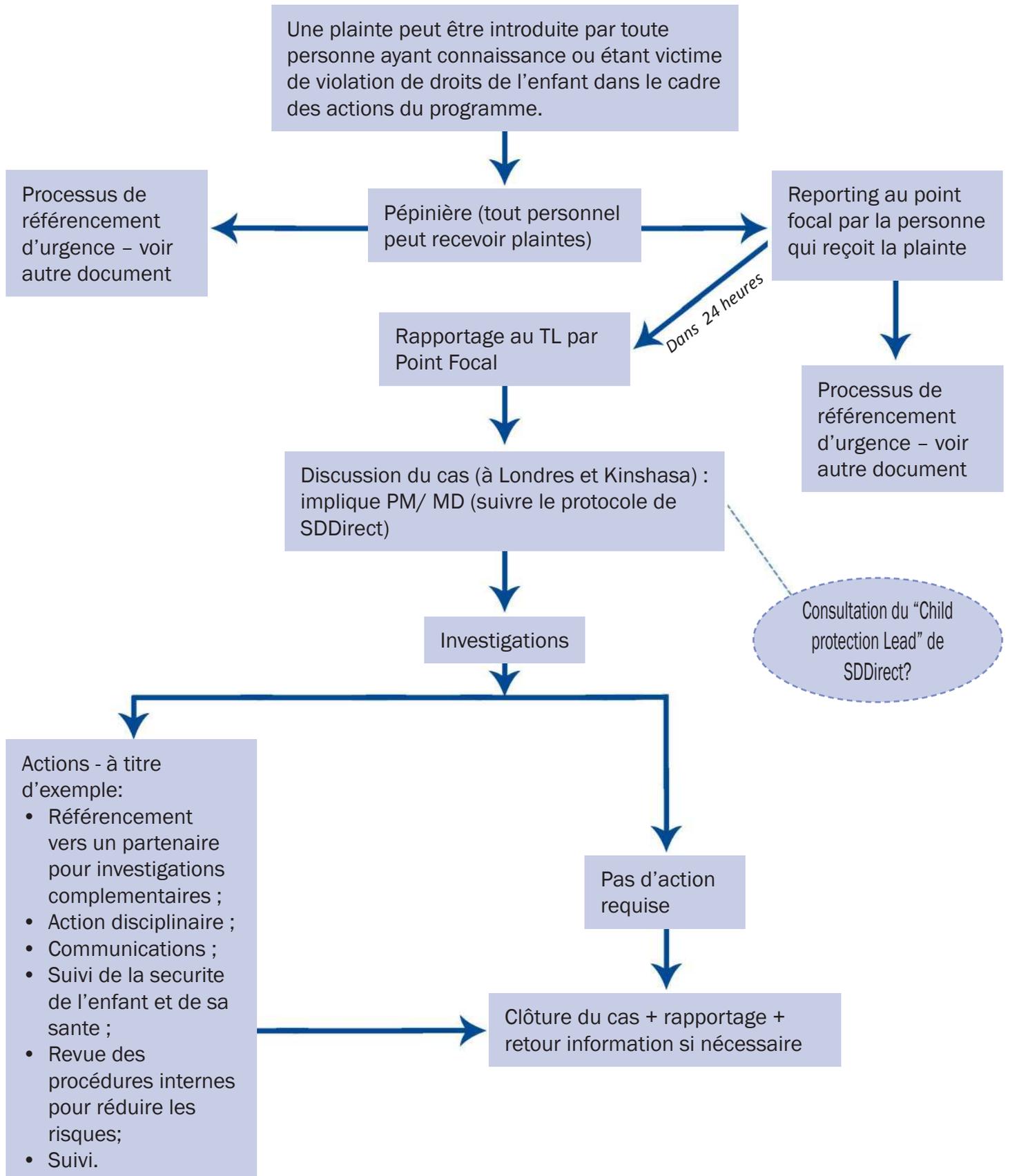
**Point focal technique en matière de protection de l'enfant :** fournir un appui technique global sur la mise en application de la politique, procéder à un examen annuel de la mise en oeuvre et des lacunes de la politique en collaboration avec les bureaux de pays, procéder à une révision annuelle de la politique.

**Responsable déontologique/ami critique :** fournir un appui technique dans le cadre de la phase de développement des propositions de financement et de mise en oeuvre des projets pour assurer que nos activités protègent les enfants autant que possible.

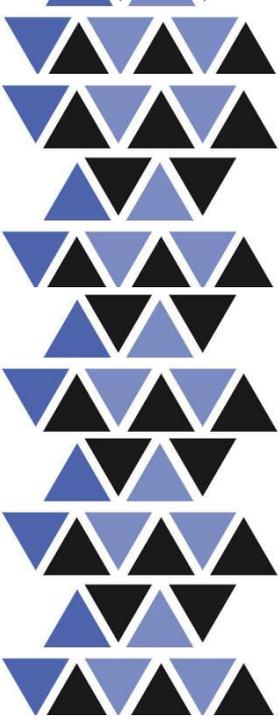
**Tous les membres du personnel :** lire et signer la politique de protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable, respecter le code de conduite, suivre une formation sur la politique lorsque celle-ci est organisée, faire part de toute préoccupation au directeur général/conseil d'administration, se conformer aux règles relatives à l'utilisation des images d'enfants.



## Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants







# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## L'APPROCHE « MENEÉ PAR LES FILLES » POUR LA RECHERCHE ET L'ANALYSE

L'approche de La Pépinière pour la recherche menée par les filles chercheuses repose sur certains principes clés qui visent à en faire une expérience enrichissante. Ces principes sont fondés sur des théories et des approches de recherches menées par des jeunes et des enfants, l'ethnographie, des méthodes paire-à-paire et des techniques participatives pour engager les filles en tant que chercheuses dans leurs propres communautés :

- Impliquer les adolescentes en tant que co-chercheuses, co-conceptrices et co-analystes ;
- Autonomiser les adolescentes dans l'entreprise des recherches au sein de leurs réseaux sociaux ;
- Encourager les discussions entre les filles, adolescentes et jeunes femmes, autour de sujets inhabituels ;
- Engager les filles elles-mêmes à parler de leur propre vie afin de générer un niveau de compréhension inatteignable autrement ;
- Permettre aux filles de jouer un rôle capital dans le processus, y compris en prenant les décisions sur des thèmes de recherche et sur la façon d'adapter les méthodes au contexte local.

Les filles chercheuses sont encouragées et soutenues pour mener des recherches qui révèlent les visions, les significations et les pratiques quotidiennes des adolescentes et jeunes femmes en RDC et qui génèrent des « connaissances locales » à propos de leur vie. Les éléments suivants font partie du noyau de notre approche de recherche menée par les filles :

- Participer à la vie des gens pour comprendre leur point de vue ;
- Observer les actions et les comportements des gens ;
- Écouter, en immersion dans la vie quotidienne des gens, plutôt que d'imposer des hypothèses ;
- Itérer, construire des conclusions par des cycles de collecte et d'analyse des données avec les filles chercheuses –impliquant des va-et-vient entre les questions de recherche, les hypothèses, les données collectées et leur interprétation ;
- Réfléchir à l'impact propre des filles en tant que chercheuses et utiliser de telles informations et expériences au cours des processus d'analyse.

Cette approche de recherche menée par les filles chercheuses comporte quatre étapes clés qui assurent que les capacités des filles sont suffisamment construites pour pouvoir jouer un rôle actif et important dans le processus de recherche. Ces étapes comprennent :

- Le développement du programme : engager les filles chercheuses dans le développement et la formulation des principaux thèmes et questions de recherche.
- La formation : former les filles dans les méthodes et outils de recherche spécifiques et appropriés au projet et au contexte local (les entretiens, les observations, les groupes de discussion, etc.) ; déclencher un processus continu tout au long du projet de recherche pour renforcer la capacité et la confiance des filles chercheuses pour mener la recherche.
- La collecte de données accompagnée : s'assurer que les filles chercheuses sont dûment appuyées, tant personnellement que professionnellement, pour entreprendre leurs recherches et bénéficient d'opportunités de développer en permanence leurs compétences et leurs capacités de recherche.
- L'analyse et la validation : faciliter la participation des filles chercheuses à l'analyse des données et à la vérification des résultats pour que leurs perspectives soient prises en compte.

En plus, nous avons établi un système de suivi individuel permettant d'évaluer les progrès de chaque fille chercheuse et d'adapter le soutien en conséquence (voir le document séparé sur le suivi individuel).

## Les étapes de la recherche menée par les filles chercheuses

Il est très important d'accorder une période de temps suffisante pour bien préparer et soutenir les filles chercheuses à entreprendre un projet de recherche. Bien que la durée du projet dépende des objectifs de la recherche, de la méthodologie utilisée et du nombre de participants à la recherche, il est important d'accorder assez de temps pour que les filles chercheuses puissent assimiler la formation, la mettre en pratique et être en confiance pour jouer un rôle actif dans un projet de recherche.

### 1. Le développement du programme

L'atelier initial de développement du programme de recherche (minimum de 2 jours) commence avec une introduction au projet de recherche, ses objectifs et ses plans suivi par un processus facilité pour la participation des filles chercheuses dans la prise de décisions concernant l'ensemble des questions et des thématiques de recherche. Il comprend ensuite un travail avec les filles chercheuses afin de déterminer les principaux aspects à examiner au cours de la recherche, les concepts clés pertinents pour la recherche, le processus de recherche proprement dit et le calendrier prévisionnel ainsi que la sélection des participants à la recherche.

### 2. La formation

L'atelier initial de formation (de 3-5 jours) vise les objectifs suivants :

- Le renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi des filles en tant que chercheuses et « facilitatrices » à travers les frontières de l'âge et du sexe ;
- Le renforcement de leur relation à l'autre et au sein de l'équipe de recherche ;
- Le développement des capacités des filles chercheuses à mener des entretiens sur le mode conversationnel ;
- Les discussions pour s'assurer que les entretiens soient menés de façon appropriée sur le terrain ;
- La formation des filles chercheuses dans des techniques de mémorisation et d'enregistrement des données.

D'une manière générale, les séances de formation comprennent (voir les documents séparés avec les outils et les ressources participatives pour mener les exercices pratiques) :

- Les activités destinées à apprendre à se connaître les uns les autres, et à valoriser le rôle des filles vis-à-vis de leurs connaissances des milieux de filles à Kinshasa ;

- Une discussion des objectifs de la recherche et des raisons pour lesquelles le projet choisit de « travailler avec les filles en tant que co-chercheuses, co-conceptrices et co-analystes » ;
- Un exercice participatif sur la recherche et la présentation des étapes du processus de recherche ;
- Une séance sur les techniques d'entretiens, les différences entre les entretiens structurés, semi structurés et non structurés, ainsi qu'un exercice pour analyser les différents types de questions (ouvertes, fermées, biaisées) ;
- Un exercice pour pratiquer la capacité d'écoute ;
- Un exercice de jeu de rôle pour explorer la façon dont l'identité et le comportement d'un chercheur peut biaiser un entretien et mettre les participants mal à l'aise ;
- Une séance de travail pour finaliser un guide de conversation pour les entretiens, le traduire en lingala et en discuter avec des filles (semi)analphabètes, leur expliquer comment utiliser un guide de conversation audio (MP3) ;
- La désignation des participants aux entretiens ;
- La pratique des techniques d'entretiens sur le mode conversationnel en utilisant les jeux de rôle et des exercices de résolution de problèmes afin de comprendre les positions d'intervieweur et de personne interrogée ;
- La pratique des méthodes d'enregistrement ainsi que de mémorisation et de réemploi des données et d'utilisation de l'enregistreur vocal (Smartphone) et les feuilles de collecte de données ;
- Une séance de présentation des principaux enjeux, risques et défis éthiques pour convenir des approches et réfléchir à comment faire face aux problèmes anticipés (voir le document séparé) ;
- Une discussion sur le rôle des mentors et le but de séances de mentorat hebdomadaires ;
- Une planification de la période et du calendrier de recherche, de la rémunération et des ressources.

Les séances sont interactives et visent à créer une dynamique collaborative et d'échanges entre les filles chercheuses, les mentors et l'équipe de recherche. Pendant l'atelier, les filles chercheuses travaillent souvent par deux ou en petits groupes, afin qu'elles se mêlent les unes aux autres. Nous développons aussi des arrangements de travail en commun pour les filles chercheuses qui vont travailler sur le même site afin qu'elles puissent se soutenir mutuellement pendant la collecte de données et partager et développer leurs connaissances, compétences et capacités.

Les séances soulignent en particulier les idées propres des filles, à partir de leurs compétences et capacités, en les appliquant à des contextes de recherche, combinés à l'apport des experts en recherche. Cette approche sert à deux fins : (i) Permettre à l'équipe de recherche d'évaluer le niveau de compréhension et les compétences parmi un groupe de filles chercheuses très divers ; (ii) Assurer que la formation renforce les capacités existantes des filles chercheuses. Ainsi, les filles peuvent faire appel à leurs propres expériences de vie pour s'adresser aux mécanismes de prise de décisions souvent complexes le long du processus de recherche, y compris sur les sujets de recherche, les méthodes, les risques et les préoccupations éthiques.

La deuxième étape de la formation (de 3-5 jours) est une phase de pilotage des entretiens (ou d'autres outils de collecte de données) dans les quartiers où les filles chercheuses vont mener la recherche. Pendant cette phase, chacune des filles a l'occasion de mener au moins deux entretiens de pratique avec une fille de son réseau social – avec le soutien de leur mentor et des séances de réflexion de groupe ensuite pour consolider le renforcement des acquis et compétences.

Il est important de souligner que la formation n'est pas un événement ponctuel, mais un processus continu au fil du temps. Elle commence avec ce premier atelier et le pilotage, pour se poursuivre avec le travail assisté sur le terrain, l'analyse et puis avec la vérification, tels que présentés ci-dessous.

### 3. La collecte de données accompagnée

La phase de travail accompagné sur le terrain se passe lorsque les filles chercheuses effectuent leurs recherches – qu'il s'agisse des entretiens, des observations, des groupes de discussion, etc. Cette méthodologie combine la phase de collecte de données et un processus d'encadrement pour s'assurer qu'elles se sentent soutenues et qu'elles ont bien des occasions de développer leurs compétences de recherche. Tout au long du processus de collecte de données, les filles chercheuses sont accompagnées et assistées par des mentors (homme et femmes) qualifiées qui fournissent un soutien hebdomadaire à la fois individuel et collectif (voir le document séparé avec les détails de l'approche de mentorat).

Des réunions de mentorat collectif sont organisées toutes les semaines pendant toute la période de recherche pour permettre aux filles d'écouter des enregistrements audio de leurs entretiens et d'identifier les défis, les problèmes et les domaines à améliorer. Pendant ces réunions, les mentors soutiennent les filles chercheuses. Elles s'entraident à remplir les formulaires préliminaires d'analyse de données afin qu'elles commencent le processus de réflexion et d'analyse itératif.

Ces réunions fournissent également aux filles des opportunités de partager leurs expériences et leurs conclusions, résoudre les problèmes et développer des compétences. Elles sont donc parties intégrantes d'un processus continu de formation, pour assurer que la profondeur et le détail des entretiens sont acquis afin de commencer à engager les filles dans l'analyse des données collectées.

### 4. L'analyse et la vérification

La phase d'analyse implique les filles chercheuses dans l'analyse des données pour s'assurer que leurs perspectives sont incluses lors de l'exploitation des données. Cela implique d'abord des déclarations détaillées des filles sur leurs conclusions chaque semaine et leur interprétation lors des séances de mentorat, en s'appuyant sur leurs expériences de vie en tant qu'adolescentes et jeunes femmes en RDC. Après l'achèvement des travaux sur le terrain, l'équipe de recherche en charge de l'analyse mobilise les filles chercheuses au cours de la phase d'analyse de multiples façons possibles :

- Les séances individuelles d'analyse : les mentors aident chaque fille à revoir les données collectées pour les encourager à résumer les questions et les conclusions de l'analyse ;
- Les séances collectives d'analyse (avec toute l'équipe des 15 filles chercheuses) : les mentors facilitent les séances avec les filles chercheuses en s'appuyant sur les guides d'entretien, les formulaires de données remplis par les filles, la transcription intégrale des entretiens et les analyses émergentes entreprises par l'équipe de recherche plus large. Les filles se livrent à une analyse collective des données collectées en observant les similitudes et les différences entre les 4 sites, entre les filles interrogées plus jeunes ou plus âgées, les filles dans des situations différentes (éducation, travail, famille), les différences entre les adultes interrogés, etc. Les domaines de similitude et de différence ainsi que les points de désaccord seront identifiés et décortiqués ;

Nous avons également employé les approches suivantes supplémentaires pour approfondir les données et les analyses :

- Les mini-ateliers d'analyse de contexte : Les filles chercheuses travaillent en équipe par site de recherche pour réaliser une cartographie des réseaux sociaux des adolescentes dans leur quartier, identifier les personnes et réseaux qui influencent leur vie, comment et pourquoi.
- Les consultations d'analyse de contexte : Les filles chercheuses peuvent en plus inviter quelques membres de la communauté autour de leur site à une discussion thématique de groupe pour approfondir certains thèmes d'analyse.
- Les séances d'échange de rôles : les mentors jouent le rôle d'intervieweur et interrogent chaque fille chercheuse séparément au sujet de sa propre expérience en utilisant le même guide d'entretien. Ce qui est important pour capturer les expériences individuelles des filles chercheuses, pour comprendre comment chaque fille interprète les différentes questions et thèmes, autant que pour aider les filles à faire la différence entre leurs expériences propres et celles des autres.

Après une analyse approfondie par l'équipe de recherche plus large, les filles sont aussi impliquées dans la vérification des conclusions obtenues de la recherche qu'elles ont menée, ainsi que d'autres recherches menées par le programme. Pour chaque projet de recherche, nous tenons un atelier d'analyse et de vérification de l'équipe de recherche de La Pépinière, incluant les filles chercheuses. Elles préparent une présentation des résultats-clés de leur étude basée sur leur analyse et ensuite elles participent aux discussions sur les résultats de toutes les études et dans l'élaboration de messages-clés.

## La Pépinière : Le projet initial de recherche menée par les filles chercheuses

Dans la phase de mise en route de La Pépinière, les filles chercheuses ont entrepris un premier projet de recherche pour enquêter sur la situation des adolescentes et jeunes femmes vivant dans leurs communautés. Le projet de recherche a mis un accent particulier sur leur vie économique et sociale, leur niveau de participation à la prise de décision, leur compréhension du concept de l'autonomisation, et leurs aspirations.

Après la phase de développement du programme (1 semaine), de la formation et du pilotage (2 semaines), chacune des 15 filles chercheuses a mené 12-14 entretiens sur une période de 4 semaines (à peu près trois entretiens par semaine) :

1. Un entretien avec une fille du même âge ;
2. Un entretien avec une fille plus jeune qu'elle (minimum 10 ans d'âge) ;
3. Un entretien avec un membre de sa communauté qu'elle considère comme ayant une influence sur la vie des filles. Ainsi, l'Unité des Filles Chercheuse (UFC) a effectué un total de 192 entretiens.

Pendant la période de collecte de données, les mentors ont tenu des séances hebdomadaires de mentorat avec les filles chercheuses. Elles ont rempli les formulaires d'analyse préliminaire pour chaque entretien et elles ont participé aux discussions sur les données collectées.

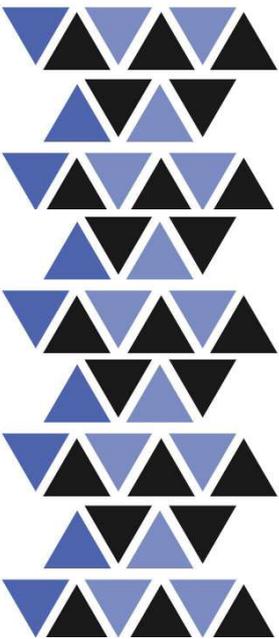
En parallèle au processus de transcription, de codage et d'analyse des entretiens menés par les autres membres de l'équipe de recherche, lors d'un atelier avec les mentors, les filles chercheuses ont entrepris leur propre processus systématique, individuel et collectif de synthèse et d'analyse des données. Puis elles ont présenté leur analyse lors d'un atelier d'analyse et de validation avec tous les membres de l'équipe de recherche. Ensuite, nous avons entrepris, ensemble, une comparaison systématique de leurs analyses avec l'analyse des transcriptions des entretiens. Enfin, nous avons décidé ensemble des messages-clés, des conclusions et des recommandations pour le rapport de l'étude.

## Les avantages de l'approche « menée par les filles » pour la recherche

L'implication des adolescentes et jeunes femmes en tant que chercheuses a un impact direct sur le renforcement de leurs capacités, de leurs connaissances et de leurs compétences. Cela accroît également leur confiance en elles et ouvre des voies de communication et des possibilités de développer des relations qui ne leur étaient pas nécessairement accessibles jusque-là. Voici quelques-uns des avantages pour les filles chercheuses :

- Ouvrir des voies de communication : de nouvelles voies de communication sont généralement ouvertes grâce à cette approche des filles en tant que paires, et ce de deux façons : (i) en leur permettant d'avoir des conversations avec des gens auxquels elles ne parleraient pas normalement, tels que les adultes (en particulier les hommes adultes) et les dirigeants communautaires ; (ii) en ayant des conversations sur des sujets tabous et sensibles qu'elles n'aborderaient pas en temps normal, comme la santé sexuelle, le sexe transactionnel, le viol et les grossesses non désirées. L'approche encourage les filles à partager leurs histoires personnelles, parfois pour la première fois, ce qui peut être important pour elles.

- Accroître leur confiance en elles : l'approche permet d'accroître leur confiance en elles-mêmes, tout d'abord vis à vis de l'autre, mais aussi par rapport à leur propre comportement dans la communauté au sens large. Les expériences antérieures de recherches menées par des filles ont montré que les filles commencent généralement le processus en étant assez timides et réticentes à y contribuer sans être guidées et encouragées. Elles se sentent rapidement mieux en s'organisant, en prenant des décisions et en contribuant librement aux discussions. En même temps, elles articulent et argumentent de mieux en mieux leurs propos, en mettant en avant des perspectives diverses et en façonnant la structure et le contenu de la recherche. Ce processus est encouragé par l'accent mis sur le leadership des filles chercheuses, en attachant une importance significative à leurs idées et opinions et par la foi en leurs capacités inhérentes à être en mesure de contribuer au processus.
- Renforcer leurs compétences et leurs capacités : les filles chercheuses acquièrent des compétences de recherche non seulement pendant les séances de formation, mais aussi tout au long du travail accompagné sur le terrain et des étapes d'analyse. Les séances de mentorat permettent aux filles de suivre leurs progrès, de résoudre des problèmes et de renforcer en permanence leurs compétences et leurs capacités. Les expériences antérieures des recherches menées par les filles en tant que paires montrent que la participation des filles dans la recherche leur permet de développer des compétences qui sont aussi applicables à d'autres domaines de leur vie, tels qu'apprendre comment se comporter lorsque l'on parle à un adulte. Cela rend également les adolescentes et jeunes femmes plus conscientes des compétences qui ne sont généralement pas reconnues ou créditées, par exemple les aptitudes développées de mémorisation sont souvent augmentées chez les adolescentes analphabètes qui deviennent aptes à se souvenir et à rapporter sur les entretiens en dépit de leurs notes assez courtes.
- Acquérir des connaissances et des informations : les activités de recherche sont une source importante d'acquisition de connaissances pour les adolescentes et jeunes femmes puisqu'elles ont l'occasion de parler des questions qui les touchent de près et d'apprendre des choses les unes des autres ou de ceux qu'elles interrogent. Pendant les séances de l'atelier, les filles chercheuses sont encouragées à débattre des thèmes de recherche, à discuter entre elles et à partager leurs opinions et leurs expériences. Grâce à cela, elles peuvent mettre en commun de nouvelles informations et conseils sur des questions et des problèmes (par exemple, la santé sexuelle et les relations) qui ont un impact direct sur leur quotidien.
- Élargir les réseaux sociaux : en étant impliquées dans la recherche, les adolescentes et jeunes femmes ont l'occasion d'élargir leurs réseaux sociaux au niveau des amitiés qu'elles construisent les unes avec les autres, ainsi qu'avec les autres membres de leur communauté, y compris les adultes et les dirigeants communautaires. Les expériences partagées liées à la recherche, le fait de surmonter les défis ensemble et de se soutenir mutuellement lors des activités de résolution des problèmes sont autant de facteurs qui aident à développer des amitiés solides, souvent entre des adolescentes et jeunes femmes d'horizons très différents. Au cours des travaux de terrain, les filles chercheuses entrent également en contact avec des gens auxquels elles ne se mélangent normalement pas, comme des voisins adultes ou bien des dirigeants communautaires, ainsi qu'avec d'autres adolescentes et jeunes femmes dans leurs quartiers. En conséquence, les filles chercheuses élargissent leurs relations à de nouvelles personnes potentiellement influentes dans leurs communautés, au-delà de leurs réseaux de paires immédiats.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 – 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 – 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## L'APPROCHE « MENEÉ PAR LES FILLES » POUR LA PROGRAMMATION

L'approche de La Pépinière pour la programmation « menée par des filles » s'appuie sur deux principes clés :

- Les adolescentes et jeunes femmes ont le droit d'influencer et de façonner les initiatives et les projets qui ont un impact sur leurs vies ;
- Les projets et les initiatives seront mieux conçus et plus susceptibles d'avoir un impact positif si les adolescentes et jeunes femmes participent à leur conception, leur exécution et leur évaluation.

Notre approche comprend les engagements suivants à travers la participation des adolescentes et jeunes femmes (AJF) dans la conception, l'exécution, le suivi et l'évaluation des programmes :

- Former les AJF dans le domaine de la programmation pour renforcer leurs capacités ;
- Impliquer les AJF en tant que co-conceptrices des programmes et des initiatives pour les filles, adolescentes et jeunes femmes ;
- Sélectionner des filles et des femmes issues de catégories sociales diverses pour réfléchir à leurs propres vies, leurs besoins et leurs priorités afin de concevoir les programmes pour y répondre ;
- Permettre aux filles de suivre la mise en exécution des programmes et de jouer un rôle actif dans la planification des activités et la prise de décision sur l'adaptation continue du projet ;
- Impliquer les AJF dans le suivi et l'évaluation des programmes et projets afin de tirer les leçons de leurs expériences, identifier les perspectives et formuler les recommandations pour améliorer leur impact.

### La formation sur la programmation

Pour préparer nos filles chercheuses à participer dans le suivi et l'évaluation des programmes pilotes, nous avons organisé un certain nombre de sessions de formation et d'ateliers avec les partenaires :

- Gestion du cycle de programme, en mettant l'accent sur le suivi. Une formation de deux jours était organisée en faveur des filles chercheuses pour les aider à mieux comprendre leur rôle dans le suivi des projets. Il était important d'être très clair sur la distinction entre la recherche formative qu'elles avaient effectuée et leur implication dans le suivi. Nous avons consacré beaucoup de temps pour renforcer leurs compétences pour mener des entretiens et sondages afin de récolter des données significatives auprès des participantes des projets-pilotes développés par le programme.
- Travail pratique avec les partenaires. Dès le départ, un atelier a été organisé avec les filles chercheuses impliquées dans le suivi des projets-pilotes et les organisations partenaires pour leur permettre de

mieux comprendre les différents projets, les objectifs et les buts, et les théories de changement. À cette occasion, nous avons examiné les indicateurs du projet pour voir comment nous pouvons les suivre sur le terrain.

Parallèlement à ces ateliers et aux réunions périodiques avec les organisations partenaires, les chercheurs ont été accompagnés par un mentor qui a soutenu leurs activités de « suivi », et fourni un soutien et une supervision tout au long du processus.

## La co-conception des programmes avec les adolescentes et des jeunes femmes

Les filles chercheuses ont été impliquées dans le processus de programmation ainsi que dans la phase d'identification préliminaire des idées de projets.

Au moment de la conception des projets-pilotes, il a été tenu deux ateliers de consultation. Aux côtés des différentes parties prenantes, les filles chercheuses ont participé au choix des hypothèses testées par les projets-pilotes. Aussi, elles ont participé à la définition et à l'analyse sommaire des idées de projets avant leur formulation approfondie par les organisations partenaires.

En synergie avec les organisations partenaires et sous la coordination de la Pépinière, les filles chercheuses ont participé à la prise de décision concernant les sites d'intervention des projets-pilotes, la définition des critères pour le choix des filles bénéficiaires, ainsi que les principales activités à réaliser.

Au niveau des adolescentes et jeunes femmes participant aux projets-pilotes, la sélection était inclusive en ce sens que le choix était subordonné aux seuls critères objectifs préalablement définis pour chaque projet-pilote. Donc, les aspects tels que la religion, le statut socio-économique, le niveau d'éducation et d'alphabétisation, le handicap et autres, ne constituaient aucunement des motifs d'exclusion des projets.

Il a ainsi été possible de recueillir des informations sur la diversité des perspectives concernant les filles et les femmes se trouvant dans les situations sociales différentes.

## L'implication des adolescentes et des jeunes femmes dans l'exécution, le suivi et l'évaluation des programmes

L'approche appliquée pour la mise en œuvre, le monitoring et l'évaluation des projets-pilotes s'est inscrite dans la logique de la participation des filles chercheuses, et cela de la manière suivante :

### a) Mise en œuvre

- Participation des filles chercheuses à la préparation technique de certaines activités clés des projets-pilotes ; cas illustratif de la participation dans l'élaboration du questionnaire de l'enquête préliminaire et finale des projets ;
- Implication ponctuelle dans la réalisation effective de certaines activités clés sur le terrain.

### b) Suivi

- Deux/trois filles chercheuses ont été sélectionnées (par un processus entre toutes les filles chercheuses) pour faire le suivi de chaque projet-pilote avec le soutien d'un mentor ;
- Planification d'activités de suivi-évaluation pour chaque projet-pilote ;
- Préparation de l'enquête qualitative :
  - Co-formulation du questionnaire ;
  - Participation à la définition et à l'adaptation de la stratégie de mise en œuvre en tenant compte du contexte ;
  - Elaboration conjointe du plan de déploiement ;
- Réalisation de l'enquête qualitative sur le terrain.

### c) Évaluation

- Participation des 7 filles chercheuses sélectionnées aux réunions d'évaluation à mi-parcours des projets-pilotes ;
- Participation à l'atelier d'apprentissage sur les projets-pilotes.



*Les filles-chercheuses lors de leurs rencontres avec les participantes des projets-pilotes*

## La Pépinière : L'implication des filles chercheuses dans les projets-pilotes

Les filles chercheuses ont joué un rôle très actif dans l'exécution des projets-pilotes sur le terrain, et spécialement dans le processus de suivi et d'évaluation. À titre illustratif, quatre jeunes filles chercheuses, avec l'appui d'un mentor, ont participé activement à l'atelier d'amendement des outils de collecte de données et à la réalisation de l'enquête préliminaire et finale pour le projet-pilote mis en œuvre par l'organisation non gouvernementale Search for Common Ground.

Ce projet dénommé « Nakoki : Plateforme media pour influencer les modèles positifs » consiste à amener les filles et adolescentes à s'inspirer des histoires des filles et femmes modèles et devenir confiantes quant à leur potentiel de développement personnel et économique.

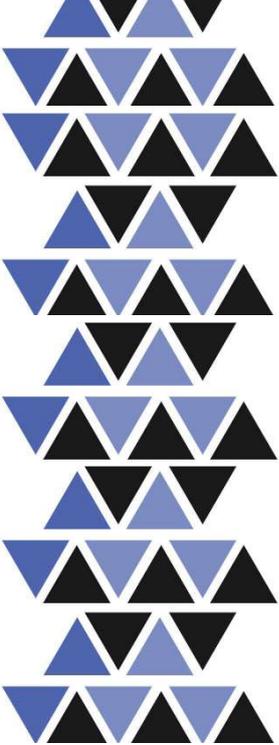
Ces 4 filles chercheuses ont participé au même titre que les enquêteurs qualifiés de Search for Common Ground au déroulement de ces enquêtes dans 4 sites à Kinshasa : Kingabwa, Selembao, Kimbanseke et Maluku. La participation assidue sur le terrain a forgé leur admiration et l'appréciation de la qualité de leur travail par les organisateurs, pourtant plutôt sceptique et hésitant au départ sur les capacités réelles des filles chercheuses.

Les quatre filles chercheuses ont permis d'améliorer la qualité du questionnaire et du guide d'entretien de ces enquêtes, ainsi que la collecte des données de qualité sur le terrain. Avec professionnalisme, chacune d'elle a collecté des données auprès des adolescentes de 12 à 15 ans, des jeunes filles de 16 à 24 ans, et des jeunes garçons.

La participation des filles chercheuses dans la réalisation n'est pas passée inaperçue dans la communauté. En effet, plusieurs parents et autres membres de la communauté ayant vu sur le terrain ces jeunes filles « ordinaires » exercer leur rôle avec aisance dans le suivi des projets, rôle habituellement réservé aux personnes qualifiées et particulièrement aux scientifiques et hommes de terrain, se sont déclarés agréablement surpris.

En plus, de nombreuses adolescentes et jeunes femmes interrogées par les filles chercheuses ont commencé à les percevoir comme des modèles et références dans la vie. Les filles chercheuses sont ainsi devenues, peu à peu, un motif réel de fierté et un creuset d'espoir pour l'avenir et l'autonomisation des adolescentes et jeunes femmes en RDC.

Au même temps, nous avons appris des leçons importantes à travers cette expérience, surtout en ce qui concerne la gestion des attentes. Au début de leur implication dans le suivi des projets-pilotes, les filles chercheuses avaient tendance à donner l'impression qu'elles avaient la responsabilité et le pouvoir d'influencer les organisations partenaires. Il était important de souligner que leur rôle était plutôt consultatif et non opérationnel ou managérial. Une fois que cette distinction a été rendue claire, les relations étaient fortes entre les partenaires et les filles chercheuses.



## TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## NOTRE APPROCHE A LA FORMATION ET AU RENFORCEMENT DES CAPACITES DES FILLES CHERCHEUSES

L'approche développée par l'équipe de La Pépinière pour former et renforcer les capacités des filles chercheuses repose sur certains principes et engagements clés :

- Impliquer les filles chercheuses dans la prise de décisions sur les priorités pour leur formation ;
- Utiliser une diversité de méthodologies participatives et interactives dans les ateliers afin de maximiser l'assimilation des idées et des pratiques ;
- Utiliser les méthodes audio-visuelles dans les ateliers pour permettre aux filles (semi)analphabètes de suivre ;
- Utiliser la traduction simultanée entre langues (le français et le lingala à Kinshasa) pour que toutes les filles chercheuses puissent comprendre et partager leurs idées ;
- Fournir un maximum d'opportunités aux filles chercheuses pour qu'elles puissent mettre en pratique leur formation et approfondir leurs savoir-faire (learning by doing – apprendre en faisant) ;
- Proposer aux filles chercheuses de faciliter, seules ou en groupes, avec des pairs ou des consultants expérimentés, des séances de travail ou de dissémination des résultats ;
- Faciliter le développement de bonnes relations entre les filles, promouvoir leurs capacités à travailler en équipe, à s'entraider, mais aussi à travailler de façon autonome.

### Les formations et les activités de renforcement de capacité avec l'UFC

Au cours de ce programme, les filles chercheuses ont participé à plusieurs formations. Elles ont aussi pu saisir diverses opportunités pour mettre en pratique cette formation et développer leurs compétences et capacités :

| Domaine                    | Formation  | Mise en pratique (exemples)   |
|----------------------------|--|---|
| Recherche et apprentissage | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier « formation en recherche » (15 filles chercheuses) (juillet 2015)</li> <li>• Atelier « analyse et validation de la recherche sur les adolescentes et jeunes femmes » (15 filles chercheuses) (oct. 2015)</li> <li>• Atelier de formation pour l'étude sur les trajectoires et transitions vers l'autonomisation (2 filles chercheuses) (juillet 2016)</li> <li>• Atelier de formation pour l'étude sur les relations sexuelles et le mariage, etc. (6 filles chercheuses) (avril 2017)</li> <li>• Atelier d'analyse des entretiens pour l'étude sur les relations sexuelles et le mariage, etc. (4 filles chercheuses) (juin 2017)</li> <li>• Atelier de validation des résultats et de développement des recommandations de l'étude sur les relations sexuelles et le mariage (4 filles chercheuses) (juillet 2017)</li> </ul> | <p>Les filles chercheuses ont participé à la co-conception des études, mené les entretiens, fait l'analyse des données et la synthèse des résultats clés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude « Situation des Filles à Kinshasa » (15 filles chercheuses) (2015)</li> <li>• Étude « Trajectoires et transitions vers l'autonomisation » (2 filles chercheuses) (2016)</li> <li>• Étude sur les relations sexuelles et le mariage (4 filles chercheuses) (2017)</li> </ul>  |
| Programmation              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier de définition des priorités pour lancer La Pépinière (mai 2015)</li> <li>• Atelier « Programmation, suivi et évaluation » (mai 2016)</li> <li>• Ateliers de préparation des projets -pilotes (6 filles chercheuses) (juin 2016, janvier, avril et juin 2017)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La collecte de données de suivi auprès des bénéficiaires des 3 projets-pilotes (6 filles chercheuses) (2016/2017)</li> <li>• Atelier d'analyse de contexte et de réflexion sur des hypothèses à tester pour l'autonomisation des adolescentes et des jeunes filles (4 filles chercheuses) (février - octobre 2016)</li> <li>• Atelier de réflexion, suivi et évaluation des mini-pilotes (6 filles chercheuses) (2016/2017)</li> <li>• La participation à un atelier d'analyse des premiers résultats et échanges avec DFID (août 2017)</li> </ul> |

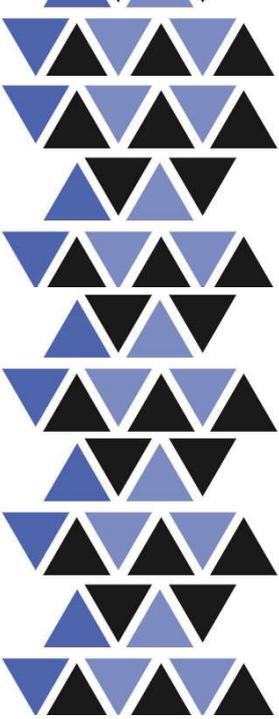
|  |  |  |
|--|--|--|
| Renforcement des capacités des organisations | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier avec les partenaires pour les projets-pilotes (15 filles chercheuses) (mai 2016)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Journées porte ouverte au bureau de La Pépinière (6 filles chercheuses) (2016/2017)</li> <li>• Journée de réflexion avec des organisations de la société civile et le Programme national de la lutte contre le VIH/sida sur les approches pour et par les jeunes dans la lutte contre le VIH/sida (6 filles chercheuses) (septembre 2016)</li> <li>• Animations de discussions pour changer les regards des membres des organisations de la société civile sur les jeunes filles (thématiques abordées : participation des jeunes filles dans les programmes, menstruations, autonomisation, etc.) (2016/2017)</li> </ul> |
| Communication/plaidoyer                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier « La bonne pratique dans la communication » (15 filles chercheuses (nov 2016)</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation du rapport « Situation des filles » à l’ambassade britannique (15 filles chercheuses) (Mars 2016)</li> <li>• Présentations des résultats des recherches dans les organisations à base communautaire avec les autorités et la population locale (15 filles chercheuses (2016/2017)</li> <li>• Participation à des émissions/entretiens radio et télévisés avec Radio Okapi et la RTNC (3 filles chercheuses)</li> </ul>   |

## Les exercices pratiques et participatifs

Dans toutes les formations et activités, nous avons conçu les diverses séances de façon interactive afin de maximiser les opportunités pour la participation des filles chercheuses et pour le développement de leurs connaissances, compétences et capacités.

Dans cet outil, nous partageons une sélection d’exercices pratiques et participatifs que nous avons utilisés lors des ateliers de formation et de renforcement des capacités :

- L’outil pour comprendre le processus de recherche
- L’exercice « bonne écoute »
- Les techniques de mener les entretiens
- Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs peuvent biaiser les données
- L’outil « Low-tech wiki » pour explorer les concepts
  - Les posters « Qui suis-je »
  - L’outil « arbre à problème »
  - L’outil participatif pour analyser les risques
  - L’outil de cartographie sociale



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## LES EXERCICES PRATIQUES ET PARTICIPATIFS DE FORMATION

### Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

#### Objectifs

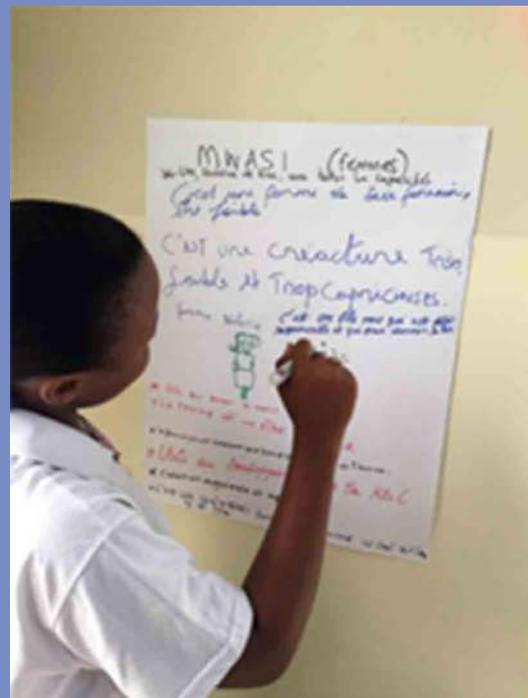
- De permettre aux participantes d'explorer les concepts pertinents à leur vie ou projet d'une manière participative, interactive et rapide.
- De permettre aux facilitatrices de comprendre les concepts pertinents dans la langue locale, leurs définitions et les nuances.

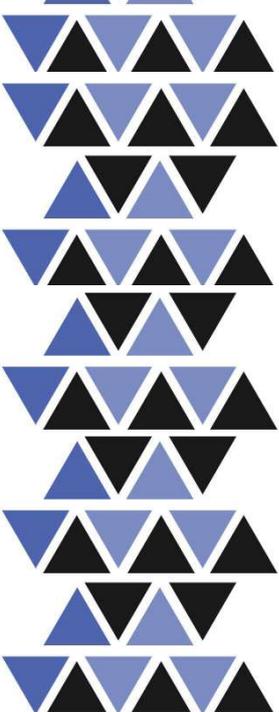
#### Comment faciliter l'exercice

1. Expliquez aux participants que vous allez faire un exercice pour mieux comprendre les termes dans la langue locale autour d'une idée ou d'un concept.
2. Commencez avec une séance de « brainstorming » en plénière. Demandez aux participants d'identifier les termes dans la langue locale (par exemple en lingala) autour d'une idée ou d'un concept (par exemple : l'idée d'une femme autonome ou « empowered woman »).
3. Mettez chaque terme-clé sur une feuille de papier (A2 /tableau de conférence), puis affichez toutes les feuilles dans la salle.
4. Donnez à chaque participante un marker et demandez-leur de circuler dans la salle et de noter sur chaque feuille les paroles, phrases et dessins qui saisissent pour elle la signification de ce terme.
5. Comme pour un « wiki » les participantes peuvent annoter les commentaires et dessins des autres participantes – par exemple en ajoutant un visage souriant ou une coche pour montrer leur accord ou un visage triste ou un « X » pour montrer leur désaccord.
6. Demandez à chaque participante d'annoter chaque feuille et puis de circuler et lire les commentaires des autres.
7. Une fois que tout le monde a terminé, menez une discussion en groupe sur chaque feuille pour mieux comprendre et élaborer les idées, les significations, similitudes et différences entre les termes. Prenez du temps pour discuter les points de désaccord et de consensus.

Exemple : Les termes en lingala autour de l'idée d'une femme autonome et « empowered »

- **Mwasi malonga** - une femme de valeur, respectée, qui a réussi économiquement et socialement, qui s'occupe d'elle-même et des autres ; qui se conforme aux normes sociales prédominantes de la société.
- **Mwasi amikoka** - une femme capable, indépendante et auto-suffisante économiquement.
- **Grande dame** - une femme de statut élevé, capable, admirée et de valeur dans la société congolaise.
- **Mwasi elombe** - une femme capable, ambitieuse, autonome qui est auto-suffisante et s'occupe des autres.
- **Elombe mwasi** - une femme dynamique, capable, puissante (y compris physiquement) qui ne se conforme pas nécessairement aux normes sociales prédominantes de la société congolaise et qui n'est pas nécessairement admirée.





# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## LES EXERCICES PRATIQUES ET PARTICIPATIFS DE FORMATION

### Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

#### Objectifs

- Les participantes comprennent comment l'intervieweur peut biaiser les données pendant un entretien par sa façon de se présenter, de se comporter, de parler et de conduire l'entretien.
- Les participantes ont l'opportunité de discuter comment éviter ou minimiser les possibilités de biaiser un entretien.

#### Comment faciliter l'exercice

1. Expliquez aux participantes que vous allez faire un exercice sur les entretiens.
2. Demandez à six personnes de se porter volontaires pour jouer les rôles dans trois scénarios différents.
3. Donnez la description d'un personnage à chaque personne (voyez les scénarios ci-dessous) et expliquez le scénario et son rôle (si la personne est analphabète, vous devez expliquer le rôle qu'il/elle doit jouer). Encouragez la personne à vraiment entrer dans son personnage.
4. Pendant que les six personnes sélectionnées se préparent pour les jeux de rôle, expliquez aux autres participantes de l'atelier qu'elles vont regarder chaque jeu de rôle et considérer les questions suivantes :
  - Comment s'est déroulé l'entretien ?
  - Est-ce que vous pensez que la personne interrogée se sentait à l'aise ?
  - Est-ce que vous pensez que l'intervieweur a obtenu des informations véridiques et bonnes ?
  - Qu'est-ce que l'intervieweur aurait pu faire de mieux ?
5. Laissez dérouler chaque jeu de rôle pendant 10 minutes et puis arrêtez-le et posez les questions ci-dessus aux participantes.
6. Après les trois jeux de rôles, menez une discussion de 10-15 minutes sur les leçons apprises de l'exercice et vous assurez que les points-clés ci-dessous sont communiqués.

## Points-clés à communiquer

- La façon dont la personne interrogée répondra aux questions posées dépendra de comment il/elle se sent et comment il/elle perçoit l'intervieweur, qui il/elle est et pourquoi il/elle est là.
- L'intervieweur peut biaiser l'entretien par sa façon de s'habiller, de se présenter, par son comportement, le langage qu'il/elle utilise etc. La personne interrogée peut se sentir mal-à-l'aise ou intimidée, et décider de ne pas partager ses vrais expériences et opinions avec l'intervieweur.
- Il est important pour l'intervieweur de bien se présenter, d'expliquer les objectifs de la recherche, l'utilisation des données, les provisions de confidentialité et d'anonymat et demander le consentement de la personne interrogée.
- Il est important pour l'intervieweur de faire le maximum pour mettre à l'aise la personne interrogée, par exemple, de s'habiller de façon respectueuse et appropriée pour le contexte, d'utiliser la langue locale ou les termes adaptés si possible, de traiter la personne interrogée avec le plus grand respect, etc.
- Il y a certaines caractéristiques personnelles que l'intervieweur ne peut pas changer, p.ex., son sexe, son ethnie, son âge, mais il/elle peut adapter son comportement, son langage, sa façon d'écouter, etc.
- On peut aussi biaiser les entretiens en faisant des suggestions, en donnant des exemples, en partageant ses propres histoires, en exprimant une désapprobation ou un accord.

## Scénario 1

---

Une chercheuse de Kinshasa arrive dans un village rural au Bas-Congo pour interroger une femme pauvre et analphabète en ce qui concerne la nouvelle proposition de loi sur la révision du Code de la famille.

### *Rôle de la chercheuse (la femme urbaine de Kinshasa)*

Vous êtes une femme professionnelle qui fait partie de l'élite à Kinshasa. Vous vous habillez bien, vous avez un bon niveau de scolarisation, vous êtes sophistiquée, vous avez beaucoup de confiance en vous-même.

Au début de l'entretien, vous arrivez dans une voiture 4x4, votre chauffeur vous ouvre la porte et vous descendez devant la femme que vous allez interroger. Vous parlez au téléphone et vous prenez soin de ne pas abîmer vos jolis vêtements ou vos chaussures.

Votre projet de recherche concerne la nouvelle proposition de loi sur la révision du Code de la famille et comment il pourrait changer la vie des femmes congolaises.

Quand vous parlez à la femme pauvre, vous utilisez un langage sophistiqué et inapproprié. Vous êtes dominante. Vous posez des questions trop compliquées et conceptuelles sans vraiment expliquer les concepts. Par exemple :

- *Comment pensez-vous que vos droits sont violés dans votre vie quotidienne ?*
- *Est-ce que vous utilisez votre droit à la liberté d'expression pour influencer les décisions prises dans votre communauté ?*
- *Est-ce que les révisions proposées au Code de la famille vont changer votre situation ?*
- *Qu'est-ce que vous et les femmes dans votre communauté pourriez faire pour mieux prévenir la violence domestique ?*

Quand la femme se montre réticente, vous allez faire preuve d'impatience et faire pression sur elle pour qu'elle réponde. Quand elle donne les réponses que vous n'aimez pas, vous allez lui poser d'autres questions et montrer votre désapprobation avec votre visage et vos gestes.

Une chercheuse de Kinshasa arrive dans un village rural au Bas-Congo pour interroger une femme pauvre et analphabète en ce qui concerne la nouvelle proposition de loi sur la révision du Code de la famille.

### *Rôle de la participante (la femme pauvre, analphabète)*

Vous êtes une femme qui a toujours vécu dans une zone rurale. Vous n'avez pas terminé l'école primaire et vous êtes analphabète. Votre communauté est très traditionnelle et dominée par les hommes dans la plupart des domaines de la vie. Quand vous êtes devant la femme sophistiquée et autoritaire, vous serez timide, réticente et vous ne serez pas à l'aise.

Quand elle vous pose des questions compliquées, soit vous allez lui dire que vous ne les comprenez pas, soit vous allez lui donner des réponses très simples, par exemple :

- *J'ai une bonne vie. Je m'occupe bien de mon mari.*
- *Il est un bon mari. Il ne me tape pas trop souvent et il ne dépense pas trop pour l'alcool.*
- *C'est mon mari qui prend les décisions. C'est lui qui s'occupe des questions politiques, qui donne nos opinions*

Quand la chercheuse vous presse trop, vous vous renfermez et suggérez qu'elle passe plus tard pour poser les questions à votre mari parce qu'il est mieux qualifié pour répondre à ces questions que vous.

### Scénario 2

Une jeune femme chercheuse étrangère rend visite à un vieillard chez lui dans une zone isolée de la province de Sud-Kivu où la loi coutumière est toujours très forte. Elle veut parler de l'importance de la dot entre la famille de l'homme et la famille de la femme qu'il veut épouser.

### *Rôle de la chercheuse*

Vous êtes une anthropologue et vous êtes très consciente d'être une jeune femme étrangère dans un pays avec des traditions socioculturelles très différentes. Vous avez beaucoup lu sur la RDC et surtout sur la province du Sud Kivu. Vous êtes très sensible aux différences. Vous avez fait un grand effort pour vous habiller de manière appropriée, parler la langue locale et utiliser les bons termes de respect, etc.

Vous menez une étude sur l'importance de la dot dans la tradition locale et comment cela a changé à travers les années. Vous avez bien préparé l'entretien avec un guide de question et vous maîtrisez bien les techniques d'entretien semi structuré. Vous prenez le temps de vous présenter et d'expliquer la recherche et vous demandez gentiment si vous pouvez prendre des notes. Vous commencez avec les bonnes questions ouvertes, puis vous posez des questions pour obtenir plus de détails, etc.). Vous commencez avec les salutations de respect en Swahili, puis vous posez les questions de manière respectueuse, par exemple :

- *Quand vous étiez jeune homme, quel a été l'importance de la dot ?*
- *Est-ce que la dot est toujours importante aujourd'hui ?*
- *Quand est-ce que les traditions ont changé ? Pourquoi pensez-vous que les traditions ont changé ?*
- *Quel est votre point de vue sur ces changements ?*

Vous êtes très patiente quand l'homme répète souvent que vous n'allez pas comprendre parce que vous êtes trop jeune, étrangère, etc. Vous êtes très polie, respectueuse avec lui et poursuivez patiemment l'entretien, vous posez des questions plus détaillées, vous écoutez bien et vous montrez que vous êtes capable de comprendre.

Une jeune femme chercheuse étrangère rend visite à un vieillard chez lui dans une zone isolée de la province de Sud-Kivu où la loi coutumière est toujours très forte. Elle veut parler de l'importance de la dot entre la famille de l'homme et la famille de la femme qu'il veut épouser.

### *Rôle du participant (le vieillard)*

Vous êtes un vieillard de 72 ans et vous avez vécu toute votre vie dans la communauté locale. Vous avez beaucoup d'expérience de vie et vous vous considérez comme « la mémoire vivante » de votre communauté et votre province – une personne experte dans les traditions du sud Kivu et comment les traditions ont changé à travers le temps.

Quand la jeune chercheuse arrive pour vous parler, vous voyez qu'elle est sympathique et vous appréciez qu'elle fasse l'effort d'être respectueuse et de parler votre langue. Néanmoins, vous présumez que dû à son âge et le fait qu'elle est étrangère qu'elle ne sera pas en mesure de comprendre les traditions congolaises. Vous répondez à ses questions, mais au début vous dites des choses comme :

- *Ah, vous êtes trop jeune pour comprendre cela, vous n'étiez même pas née.*
- *Ah, votre culture est très différente...vous ne pouvez rien comprendre de nos traditions ici.*
- *Ah, chez vous, vous n'êtes pas d'accord avec la dot.*

Mais, petit à petit, vous vous rendez compte qu'elle comprend ce que vous dites. Comme elle continue à poser des questions et montre qu'elle est capable de vous comprendre, vous commencez à lui donner plus d'informations.

### Scénario 3

Une jeune femme chercheuse va au Marche de la Liberté pour interroger une fille qui vit dans la rue, sur sa vie et sa situation.

### *Rôle de la chercheuse*

Il y a quelques années, vous étiez vous-même une fille vivant dans la rue. Vous avez été chassée de la maison par votre belle-mère qui vous a accusée d'être une sorcière. Vous avez eu une très mauvaise expérience de vie dans la rue et vous étiez très contente d'aller vivre dans un centre d'accueil après quelques mois.

Vous êtes donc très à l'aise avec les filles vivant dans cette situation. Vous savez comment les saluer de façon « cool », comment vous exprimer avec elles (Salut, comment ça se passe ? etc.). Vous arrivez et vous vous asseyez à côté de la fille et vous lui posez les questions en ce qui concerne le jeu qu'elle joue.

En même temps, vous vous considérez comme une experte sur le sujet des filles de la rue, à cause de votre propre expérience. Vous commencez à lui parler de sa situation :

- Comment es-tu arrivée dans la rue ?
- Comment est ta vie dans la rue ?

Mais vous ne l'écoutez pas vraiment et vous commencez à parler trop de votre propre expérience – c'est à dire que « c'est horrible de vivre dans la rue », « on est exploité », etc. Souvent vous l'interrompez pour compléter ses phrases parce que vous anticipez ce qu'elle va dire et vous voulez faire preuve d'empathie. Vous dites des choses comme :

- Ah oui, j'ai eu la même expérience. J'ai été chassée par ma belle-mère qui m'a frappée.
- Les nuits sont tellement dures, n'est-ce pas ? Après minuit, les autres viennent te menacer et essayer de te voler le petit argent que t'as gagné.
- Oui, il faut toujours se méfier de l'autre... ce n'est pas possible de se faire de vraies amies dans la rue. On se sent très seule, n'est-ce pas ?

Quand la fille essaie de s'exprimer et donner son propre point de vue qui est bien différent, vous ne l'écoutez pas, mais vous maintenez tout de même un bon rapport avec elle, en racontant des blagues, en utilisant le langage de la rue, etc.

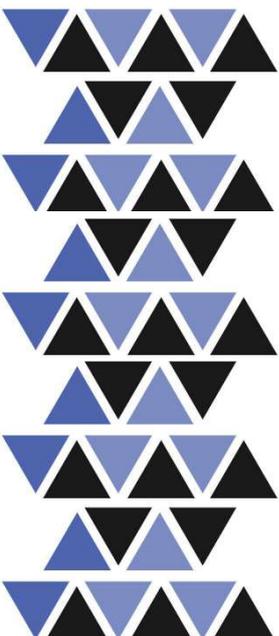
---

Une jeune femme chercheuse va au Marché de la Liberté pour interroger une fille de la rue sur la vie de filles de la rue.

### *Rôle de la participante (fille de la rue)*

Tu as 14 ans et tu vis dans la rue depuis plus d'une année après avoir été chassée par ta belle-mère qui t'a accusée d'être sorcière. Au début, tu trouvais que la vie dans la rue était très difficile, mais après tu t'es habituée, tu as trouvé des amies et des moyens de survivre en transportant des biens au marché et sans te prostituer. Petit à petit tu as commencé à aimer ta liberté et ton indépendance financière. Aussi, un des commerçants te permet de dormir sur sa véranda la nuit et tu y es en sécurité.

Quand la jeune chercheuse arrive pour te parler, tu joues à un jeu de pierres sur le trottoir du marché. Tu vois tout de suite qu'elle connaît bien la vie des filles de la rue et tu réponds quand elle te salue utilisant le langage de la rue. Tu la laisses jouer avec toi et tu te sens à l'aise avec elle. Tu bavardes facilement avec elle sans peur. Tu essaies de lui expliquer ton histoire et le fait que t'es habituée à cette vie et que tu ne la trouves pas mal. Mais la jeune femme t'interrompt souvent et ne t'écoute pas réellement. Avec le temps, quand elle continue à t'interrompre et terminer les phrases pour toi, tu trouves plus facile de faire semblant d'être d'accord avec elle. Tu t'arrêtes de raconter ta vérité et tes vrais sentiments et tu dis tout simplement « oui, tu as raison », etc.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 – 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 – 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## LES EXERCICES PRATIQUES ET PARTICIPATIFS DE FORMATION

### Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

#### Objectifs

- Les participantes comprennent le rôle et les objectifs d'un entretien semi structuré.
- Les participantes comprennent comment poser les 'bonnes' questions et éviter les questions fermées, biaisées et ambiguës.
- Les participantes ont l'opportunité de pratiquer les entretiens et améliorer leurs capacités et confiance de mener les entretiens semi structurés.

#### Comment faciliter les exercices

Pour soutenir les participantes à développer leurs capacités pour mener les entretiens, nous proposons trois séances liées :

- C'est quoi un entretien semi structuré ? (15 mins)
- Comment poser les « bonnes » questions (30 mins)
- Pratique des entretiens semi structurés par paires (60 mins)

#### I. Qu'est-ce qu'un entretien semi structuré ? (15 mins)

1. Demandez aux participantes de partager leurs idées de ce qu'est un « entretien » ou un « interview » dans un projet de recherche.
2. Demandez-leur si elles savent la différence entre les entretiens « structurés » et « semi structurés ».
3. Clarifiez ces concepts et écrivez-les sur une feuille de tableau de conférence.

- **Un entretien** = Une méthode où un chercheur pose les questions et reçoit les réponses des participants
- **Un entretien peut être plus ou moins structuré :**
  1. **Structuré** : Questions fixes et prédéterminées suivant un ordre fixe;
  2. **Semi structuré** : Questions prédéterminées mais posées d'une manière plus flexible – l'intervieweur peut changer les mots et l'ordre et ajouter les questions pertinentes ;
  3. **Non structuré** : conversation informelle sur une thématique.
- **Entretien semi structuré** : utilisé pour explorer les connaissances, expériences, compréhensions, explications et points de vue des autres ; ressemble plutôt à une conversation; l'intervieweur peut demander au participant de raconter une histoire ou de donner des exemples ; le participant peut aussi poser les questions ou ajouter les thématiques et l'intervieweur les poursuit si elles sont pertinentes ; normalement il y a 10-12 questions ouvertes et des sous-questions.

## II. Comment poser les « bonnes » questions (30 mins)

Objectif : Les filles comprennent la différence entre les questions ouvertes, les questions fermées, les questions biaisées et les questions ambiguës.

1. Expliquez la différence entre une question ouverte, une question fermée, une question biaisée et une question ambiguë.
2. Écrivez les exemples de questions ci-dessous sur une feuille de tableau de conférence et demandez aux participantes ce qu'elles pensent de chaque question et de quel type de question il s'agit.
3. Menez une discussion sur chaque question pour clarifier, puis expliquez que les «bonnes» questions sont ouvertes, mais claires et spécifiques. Ces questions encouragent la conversation et pas une réponse oui/non. Les bonnes questions commencent normalement avec les mots: Quoi ? Comment ? Quand ? Où ? Pourquoi ? Nous pouvons aussi demander des histoires aux participants.

- La nouvelle loi sur les droits des femmes est merveilleuse, n'est-ce pas ?
- Quelles sont les principales activités génératrices de revenus pour les filles et jeunes femmes dans ton quartier ?
- Est-ce que c'est vrai que les filles de nos jours ne sont pas vierges quand elles se marient ?
- Penses-tu que les filles sont inférieures aux garçons ?
- Es-tu d'accord que l'éducation est la chose la plus importante pour une fille ?
- Qui sont les personnes qui ont la plus d'influence sur ton bien-être?
- Est-ce que tu peux me raconter un exemple de quand tu penses avoir été traitée de manière différente parce que tu es une fille et pas un garçon ?

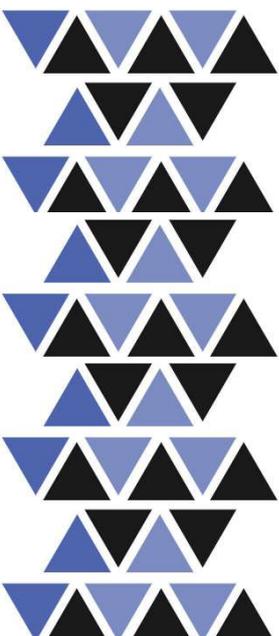
4. (Option) Vous pouvez approfondir cette séance avec un travail en binôme, dans le cadre duquel vous demandez aux participantes de rédiger un guide de 3 ou 4 questions qu'elles proposeraient de poser aux adolescentes et jeunes femmes pour comprendre leur vie économique, les opportunités et les défis auxquelles elles font face (ou sur un autre thématique). Les mentors circulent pour aider les groupes.

### III. Pratique des entretiens semi structurés par paires (60-75 mins)

1. A tour de rôle, demandez à chaque fille de jouer le rôle d'intervieweur, puis de participante, en utilisant le guide d'entretien qu'elles avaient rédigé pendant l'atelier (de préférence) ou avec un guide déjà préparé. Les mentors circulent pour écouter et aider ce travail en paires.
2. Après le premier tour, leur demander de réfléchir ensemble sur ce qui s'est passé et comment elles pourraient changer ou mieux poser les questions dans le guide pour encourager la participante à donner des réponses plus détaillées.
3. Demandez-leur de changer de rôle et puis de répéter l'exercice.
4. Facilitez une discussion en plénière :
  - Qu'est-ce que vous avez trouvé facile/difficile quand vous étiez l'intervieweuse ?
  - Que pourriez- vous faire pour améliorer votre pratique ?
  - Quels changements avez-vous apportés au guide d'entretien et pourquoi ?

### Points clés à communiquer

- Les « bonnes » questions sont ouvertes, mais claires et spécifiques. Ces questions encouragent la conversation et pas une réponse oui/non.
- Les bonnes questions commencent normalement avec les mots: Quoi ? Comment ? Quand ? Où ? Pourquoi ? Nous pouvons aussi demander des histoires aux participants.
- Il est très important d'établir un bon rapport de confiance avec la personne interrogée au début de l'entretien.
- Nous pouvons toujours améliorer notre pratique d'intervieweur. Il faut toujours réfléchir sur la conduite d'un entretien et comment l'améliorer.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## LES EXERCICES PRATIQUES ET PARTICIPATIFS DE FORMATION

### Les postes « QUI SUIS - JE ? » (45 - 60 minutes)

#### Objectifs

- Les participantes font une auto-analyse de soi afin de comprendre comment leur identité, leurs comportements et caractéristiques pourraient influencer le déroulement des entretiens.
- Les participantes ont l'opportunité de discuter des façons d'éviter ou de minimiser les possibilités de biaiser les entretiens.

#### Comment faciliter l'exercice

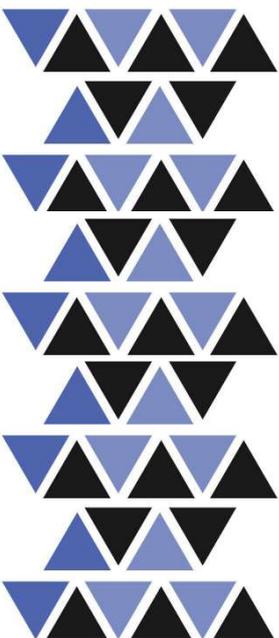
1. Expliquez aux participantes qu'elles vont faire un exercice pour analyser leur propre identité et comment cela peut influencer le déroulement des entretiens.
2. Donnez une grande feuille de papier (A2/tableau de conférence) et deux/trois marqueurs colorés à chaque participante.
3. Demandez à chaque participante de dessiner un poster d'elle-même, « Qui suis-je ». Elle peut se dessiner elle-même au centre et ajouter des mots, phrases et dessins pour décrire les éléments suivants :
  - Son apparence (par exemple, style d'habillement, façon de se présenter)
  - Son identité (par exemple, sexe, âge, ethnicité, aptitudes)
  - Ses caractéristiques (par exemple, têtue, sûre d'elle, timide)
  - Son comportement (par exemple, active, animée, directe)

(Si vous pensez que cela est nécessaire à la compréhension ou faciliter la discussion, faites, en exemple, l'exercice en dessinant un poster de vous-même)

4. Demandez à chaque participante de présenter son poster aux autres participantes.
5. Menez une discussion de 10-15 minutes sur comment son identité, son comportement et ses caractéristiques pourraient influencer le déroulement des entretiens.

## Points-clés à communiquer

- La façon dont la personne interrogée répondra aux questions posées dépendra de comment il/elle se sent et comment il/elle perçoit l'intervieweur, qui il/elle est et pourquoi il/elle est là.
- L'intervieweur peut biaiser l'entretien par sa façon de s'habiller, de se présenter, par son comportement, le langage qu'il/elle utilise, comment il/elle s'exprime etc. La personne interrogée peut se sentir mal-à-l'aise où intimidée et décider de ne pas partager ses vrais expériences et opinions avec l'intervieweur.
- Les caractéristiques physiques, sociales et culturelles de l'intervieweur vont aussi influencer le déroulement de l'entretien : son sexe, son âge, sa nationalité, son ethnie, religion, son niveau de scolarisation, sa classe sociale, etc.
- Il y a certaines caractéristiques personnelles que l'intervieweur ne peut pas changer, p.ex., son sexe, son ethnie, son âge, mais il/elle peut adapter son comportement, son langage, sa façon d'écouter etc.
- Ce n'est pas possible d'éliminer toutes les sources de biais mais nous pouvons faire notre mieux pour que les participants ne voient que nos caractéristiques favorables.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## LES EXERCICES PRATIQUES ET PARTICIPATIFS DE FORMATION

### L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45 - 60 minutes)

#### Objectifs

- Soutenir les participantes à faire une analyse de leur propre situation, identifier les risques possibles pour elles-mêmes et les participants au projet de recherche et de formuler les stratégies pour éviter ou minimiser les risques.
- S'assurer que le projet a identifié tous les risques possibles pendant l'exécution de la recherche (ou toute autre activité) pour les filles-chercheuses et les autres, et qu'il a mis en place une stratégie pour gérer ces risques.

#### Comment faciliter l'exercice

1. Menez une première discussion avec les participantes sur la définition du mot « risque » quand on parle d'un projet de recherche (ou autre activité) et sur les différents types de risques qui existent.
2. Expliquez aux participantes qu'il y a trois types de risques principaux.
3. Expliquez les étapes du processus « d'analyse et de gestion des risques » que vous allez suivre ensemble.

**Risque** = un facteur qui peut affecter de façon négative le processus, les résultats ou les personnes impliquées dans un projet de recherche. Il faut penser à ce qui peut mal se passer pendant la recherche.

#### Type de risques

- Les risques que nous pouvons contrôler nous-mêmes (par exemple, poser les questions qui blessent un participant à la recherche)
- Les risques que les autres personnes contrôlent (par exemple, le manque de coopération des autorités locales)
- Les risques incontrôlables (par exemple, les orages, les émeutes)

## Analyse et gestion des risques : Les étapes clés (pour une recherche)

1. Développez le protocole de recherche
  2. Faites une analyse des risques du processus de recherche pour les personnes impliquées et pour la qualité des résultats de la recherche.
  3. Planifiez une stratégie pour répondre à chaque risque
  4. Mettez en exécution la stratégie
  5. Faites le suivi continu et réévaluez les risques tout au long du projet
- 
4. Mettez les participantes en groupes de 4-6 personnes et demandez à chaque groupe de faire un brainstorming et de rédiger une liste des risques qui peut affecter de façon négative le processus, les résultats ou les personnes impliquées dans un projet de recherche (15 minutes).
  5. Demandez à chaque groupe de faire une restitution en plénière des risques identifiés.
  6. Sur une autre feuille de tableau de conférence (avec un tableau préparé à l'avance), faites une liste des risques clés identifiés (colonne 1) et les détails de l'impact possible (colonne 2).
  7. Menez une discussion sur la probabilité que chaque risque se réalise et son impact (colonnes 3 et 4) – et attribuez une note comprise entre 1 (faible) et 5 (élevé).
  8. Enfin, menez une discussion sur les stratégies pour gérer chaque risque (écrire la liste au-dessous sur une feuille de tableau de conférence) et remplissez le tableau (colonne 5).

## Les stratégies pour répondre aux risques

- Accepter le risque (ne rien faire) (par exemple, les risques incontrôlables comme les émeutes)
- Éviter le risque (par exemple, changer le guide d'entretien pour éviter de blesser la personne interrogée)
- Réduire la probabilité de réalisation du risque (par exemple, mettre en place des actions)
- Atténuer l'impact du risque (par exemple, les actions pour alléger les impacts négatifs)
- Transférer le risque (par exemple, les contrats d'assurance)

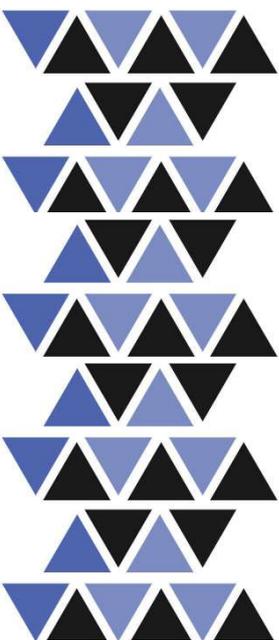
## Tableau d'analyse des risques (avec exemples)

| Risque   | Détail de l'impact   | Probabilité (1-5) | Impact (1-5) | Stratégie pour gérer le risque  |
|--|--|-------------------|--------------|---|
| Les émeutes près des sites de recherche                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les risques pour les filles chercheuses si elles sont piégées dans les émeutes.</li><li>• Les filles chercheuses ne peuvent pas voyager pour mener les entretiens et les délais dans l'exécution de la recherche</li></ul> | 3                 | 3            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Suivre les informations sur la sécurité à Kinshasa et passer les infos aux filles chercheuses en utilisant l'arbre téléphonique.</li><li>• Arrêter la collecte de données dans le cas d'émeutes.</li><li>• Planifier sur la base d'un calendrier avec du temps additionnel pour les imprévus.</li></ul> |
| Une personne interrogée est traumatisée suite à un entretien | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les risques psychologiques pour la personne interrogée et la fille chercheuses</li></ul>   | 3                 | 4            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer un guide d'entretien sans questions trop invasives qui pourraient provoquer le traumatisme – et le piloter avant la collecte de données.</li><li>• Former les filles chercheuses à reconnaître les indicateurs de traumatisme.</li></ul>   |

| Risque, problème, question d'éthique  | Stratégies pour gérer  |
|---|--|
| Risque de harcèlement des filles chercheuses par les autorités locales, la police, les dirigeants ou d'autres personnes qui les interpellent sur ce qu'elles font | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mentors rencontrent les autorités locales dans chacune des 4 communes pour les informer sur la recherche et leur donner l'attestation de recherche donnant la permission du gouvernement national pour mener la recherche.</li> <li>• Chacune des filles reçoit une copie de l'attestation de recherche pour l'avoir avec elle à tout moment et la montrer aux autorités locales, à la police et à tout autre fonctionnaire qui l'interpellerait sur ce qu'elle fait.</li> <li>• Les filles ont un badge d'identification avec leurs noms et le nom du projet de La Pépinière.</li> </ul>   |
| Risque de refus de participation des répondants à la recherche/interrogation des filles   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les filles ont une bonne connaissance du programme de La Pépinière et des buts de la recherche qu'elles vont présenter afin d'expliquer la recherche et ses avantages attendus (sans pour autant susciter des attentes).</li> <li>• Par ailleurs, les filles reçoivent une note d'information à propos du programme de La Pépinière et de la recherche.</li> <li>• Les filles reçoivent un badge d'identification avec leurs noms et le nom du projet de La Pépinière.</li> <li>• Les filles n'insistent pas si une personne ne veut pas participer à la recherche. Elles trouveront un autre répondant.</li> </ul>   |
| Risque de demandes d'argent aux filles chercheuses par la famille et les amis   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les filles reçoivent des réponses à ces questions préparées à l'avance, par exemple pour expliquer qu'elles sont engagées dans un projet par motivation personnelle ; qu'elles ne reçoivent que des petites rémunérations pour soutenir leur travail etc.</li> <li>• Les filles reçoivent la dernière tranche de 50% de leurs honoraires après l'achèvement de la recherche afin qu'elles ne portent pas trop d'argent sur elles à un moment donné.</li> <li>• Les filles sont soutenues pour développer un « projet » dans lequel investir l'argent gagné en tant que chercheuses, afin d'utiliser cet argent à bon escient.</li> </ul>  |
| Risque de perte, de vol ou de détérioration des Smartphones   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des coques protectrices achetées pour chaque Smartphone.</li> <li>• Un briefing fait par le responsable logistique de La Pépinière pour éviter le vol, protéger le Smartphone, etc.</li> <li>• Chaque fille reçoit la dernière tranche (de 50%) de ses honoraires après l'achèvement du travail sur le terrain lors de la récupération du Smartphone en bon état.</li> <li>• Deux Smartphones supplémentaires achetés par le projet et gardés au bureau de La Pépinière en cas de nécessité.</li> </ul>   |
| Risque de préjudice aux filles chercheuses  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les filles chercheuses informent leur binôme (elles travaillent en duo) au sujet des horaires de leurs entretiens (personne, heure et lieu).</li> <li>• Les filles chercheuses ne vont pas dans de nouveaux quartiers ou endroits pour la recherche après le coucher du soleil.</li> <li>• Les filles ont à tout moment une petite carte avec les numéros de contact des mentors, du responsable logistique et du conseiller pour le respect des engagements des filles et enregistrent ces numéros dans le Smartphone du projet, ainsi que dans leur propre téléphone mobile.</li> <li>• Les filles choisissent un endroit sûr pour mener les entretiens (par exemple, la maison d'un ami, un coin tranquille dans un café, les locaux d'une OSC locale).</li> <li>• Si, à un moment donné de la recherche, une des filles se sent mal à l'aise dans une situation particulière ou avec une personne en particulier, elle doit rester polie, tout en quittant l'endroit au plus vite.</li> </ul> |

## Points clés à communiquer

- Il faut anticiper les problèmes et les risques sur le terrain – soit pour les chercheuses, pour les personnes interrogées ou pour l'exécution de la recherche et la qualité des résultats.
- De nombreuses stratégies peuvent être mises en place pour anticiper, identifier, éliminer, réduire et atténuer les risques.
- Il faut faire le suivi continu des risques et les réévaluer tout au long du projet.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## LES EXERCICES PRATIQUES ET PARTICIPATIFS DE FORMATION

### Exercice pour comprendre le processus de recherche (45 - 60 minutes)<sup>1</sup>

#### Objectifs

- Les participantes comprennent les étapes d'un projet de recherche, les objectifs et les activités de chaque étape.

#### Comment faciliter l'exercice

1. Expliquez aux participantes que vous allez faire une séance de brainstorming en groupe pour comprendre les étapes de conception et de mise en œuvre d'un projet de recherche.
2. Demandez aux participantes de penser aux activités qu'elles imagineraient faire pendant un projet de recherche. Demandez-leur de lever la main si elles ont une suggestion à faire.
3. Écoutez chaque suggestion, aidez la participante à mieux préciser si nécessaire et demandez-lui de l'écrire sur une feuille de carton colorée (par exemple : mener les entretiens, analyser les données)
4. Affichez chaque feuille sur le mur.
5. Quand il n'y a plus de suggestions, posez-leur certaines questions pour encourager plus de suggestions, par exemple :
  - Faut-il bien préciser les objectifs de la recherche ?
  - Pensez-vous qu'il y a des risques pour la personne que nous allons interroger ? Et pour vous en tant que chercheuses ?
  - Pensez-vous qu'il est nécessaire de demander la permission d'une personne avant de l'interroger ?
6. Affichez les feuilles supplémentaires sur le mur.
7. Menez une discussion interactive pour faire un calendrier des activités de recherche et mettre les activités en ordre séquentiel.
8. Demandez aux participantes de préciser quelle est la première activité, la deuxième, etc. Demandez à une participante de prendre chaque feuille et de la mettre sur le mur devant le groupe pour faire un calendrier.

<sup>1</sup> Cet exercice peut s'appliquer à la planification de n'importe quelle activité d'un programme, pour faciliter l'appropriation des étapes par l'équipe.

9. A chaque étape, demandez s'il y a les activités manquantes.

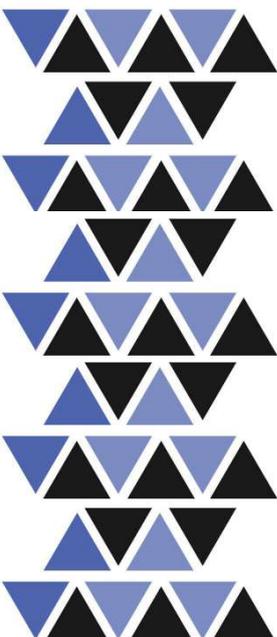
10. Quand vous avez terminé le calendrier, examinez chaque étape, parlez des objectifs de chaque étape et testez la logique de la séquence des activités.

### Exemple : Les étapes clés du processus de recherche

- Bien préciser les objectifs de la recherche
- Vérifiez quelles données/informations existent déjà autour de cette thématique (données secondaires)
- Élaborez les questions de recherche pour l'étude (collecte de données primaires)
- Identifiez les sources d'informations – par exemple, les organisations, personnes, etc.
- Choisissez les méthodes pertinentes pour la collecte de données
- Élaborez et justifiez la stratégie d'échantillonnage (par exemple, combien de personnes et qui vous allez interroger et pourquoi, sur quel sites/lieux ?)
- Rédigez les outils de recherche (par exemple, les guides pour les entretiens/les groupes de discussion, etc.)
- Obtenez les permissions éthiques et des autorités locales
- Sélectionnez et formez l'équipe de recherche
- Pilotez la recherche pour tester les méthodes et outils de recherche et les compétences des chercheurs
- Faites la collecte de données (et demandez le consentement des participants à la recherche)
- Sauvegardez, transcrivez et protégez les données collectées
- Examinez les données tout au long du processus de recherche pour identifier les thématiques clés et les points à suivre
- Faites l'analyse des données par rapport aux questions de recherche
- Identifiez et communiquez les résultats clés (par exemple, rapport, présentation, etc.) et les limitations de la recherche faite
- Faites une restitution auprès des participants à la recherche

### Points clés à communiquer

- Il faut allouer suffisamment de temps pour bien préparer un projet de recherche – y compris pour préciser les objectifs, les questions de recherche et choisir la méthodologie la plus pertinente.
- Il faut demander la permission des autorités et obtenir le consentement des participants.
- Il y a des questions éthiques – y compris les risques pour les participants et les chercheurs - et il faut les analyser et obtenir les permissions nécessaires.
- Il faut piloter la recherche pour tester les méthodes, les outils et les compétences des chercheurs.
- Le processus d'analyse est très important et peut prendre beaucoup de temps.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 - 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 - 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## L'APPROCHE DE SUIVI INDIVIDUEL DES FILLES CHERCHEUSES

Pour le soutien individuel, nous avons développé un système de suivi pour évaluer le développement des compétences professionnelles et des capacités personnelles. Ce suivi permet aux mentors d'apporter un soutien individualisé et additionnel si nécessaire. Ce système évalue les progrès de chaque fille au regard des critères suivants, en utilisant à la fois un score quantitatif (échelle 1-5) et des commentaires qualitatifs.

### Les critères de renforcement des capacités des filles chercheuses

- **Critère 1: Compétences organisationnelles** : par exemple, la capacité à planifier des entretiens et à bien gérer le temps ; la fréquentation et la bonne participation aux séances de formation et aux réunions de mentorat convenues ;
- **Critère 2 : Aptitudes à résoudre des problèmes** : par exemple, la capacité à gérer des circonstances imprévues, à s'adapter aux réalités sur le terrain ;
- **Critère 3 : Compétences de recherche qualitative 1** : par exemple, la capacité à mener un entretien semi structuré, y compris l'introduction de la recherche, le suivi des consignes éthiques, poser des questions ouvertes, chercher à obtenir des informations en suivant les thèmes-clés du guide d'entretien, comment creuser pour obtenir plus d'informations, la capacité d'auto-évaluation ;
- **Critère 4 : Compétences de recherche qualitative 2 – Analyse des données** : par exemple, la qualité des « feuilles de données » remplies chaque semaine, la contribution aux discussions lors des séances de mentorat, la contribution aux séances d'analyse après le travail sur le terrain ;
- **Critère 5 : Capacités de suivi des projets** : la mise en pratique du système de suivi conçu conjointement pour faire le suivi (monitoring) des projets mini-pilotes de la Pépinière – y compris compréhension des approches de suivi et d'évaluation, capacité à suivre les bénéficiaires et à mener des réunions de suivi, capacité à assimiler les infos, etc.
- **Critère 6 : Communication** : la capacité à bien communiquer avec les participants à la recherche ; d'animer une séance, de faire une présentation, etc.
- **Critères 7 : Compétences sociales** : la capacité à maintenir des bonnes relations avec les participants à la recherche, avec l'équipe de mentorat et avec d'autres filles chercheuses.

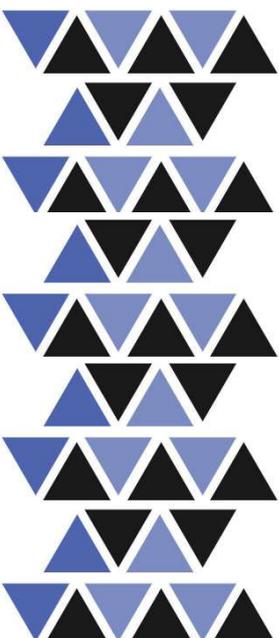
Pendant la première période de recherche en 2015, quand les filles chercheuses suivaient un processus de formation et de travail intensif, les mentors et la conseillère en matière d'implication des filles (Girls Engagement Advisor) ont fait une évaluation conjointe de chaque fille chaque semaine en appliquant les critères ci-dessus pour suivre le développement de ses capacités et lui fournir un soutien individualisé :

- Au moment de la (pré-)sélection initiale ;
- Après la formation et le pilotage ;
- Après la 1ère semaine d'entretiens ;
- Après la 2ème semaine d'entretiens ;
- Après la 3ème semaine d'entretiens ;
- Après la 4ème semaine d'entretiens ;
- Après l'atelier d'analyse des données.

Dans le cas où l'une des filles chercheuses avait du mal à mener la recherche au niveau de qualité minimal nécessaire, une séance individuelle supplémentaire était organisée avec elle afin d'identifier les défis auxquels elle était confrontée et lui apporter plus de mentorat et de soutien.

Depuis ce projet de recherche en 2015, les filles chercheuses ont été impliquées dans diverses activités de La Pépinière : la formation, le suivi des projets-pilotes, les activités de renforcement des capacités des organisations ; les activités avancées dans les communautés, avec d'autres adolescentes et jeunes femmes, les événements de communication et de plaidoyer.

Les mentors et la conseillère en matière d'implication des filles ont suivi constamment le bien-être général de chaque fille pendant ces activités et ont fourni le soutien dont elle avait besoin, ou qu'elle sollicitait. Tous les trois mois, une évaluation de chaque fille était menée, par rapport aux critères



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

## Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 – 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 – 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

## L'APPROCHE DE MENTORAT DES FILLES CHERCHEUSES

Afin d'accompagner et d'appuyer les filles chercheuses dans le développement de leurs compétences et capacités et pour les aider à assumer leurs rôles dans la recherche et la programmation de La Pépinière, nous avons établi un système de mentorat en groupe et individuel.

### Notre équipe de mentorat

Nous avons d'abord recruté une conseillère en matière d'implication des filles (Girls Engagement Advisor) dans l'équipe La Pépinière : une personne avec une expérience importante et probante en termes de travail avec et pour les adolescentes et jeunes femmes à Kinshasa.

### Conseillère en matière d'implication des filles : Rôle et responsabilités

- S'assurer que les perspectives des adolescentes et jeunes femmes (AJF) sont intégrées au sein du programme de La Pépinière, dans toutes ses composantes.
- Soutenir le développement de l'UFC, y compris le recrutement, la formation, le renforcement des capacités et le suivi des filles chercheuses.
- Assurer la formation et la supervision des « mentors ».
- Maintenir les réseaux avec les organisations qui travaillent avec les filles et les femmes à Kinshasa et en RDC, et développer une approche pour renforcer leurs capacités à développer des programmes et politiques efficaces pour les filles et les femmes.
- Assurer le respect des « principes de participation des filles » dans le programme, et surtout le bien-être et la sûreté des filles chercheuses.

Nous avons également recruté une équipe de 4 « mentors » (3 femmes et un homme) pour soutenir les filles tout au long du processus de formation, de recherche et de participation à la programmation et aux activités de renforcement de capacités des organisations externes.

## Mentors de l'UFC : Rôles et responsabilités

### Général

- Soutenir les filles chercheuses dans le développement de leurs capacités et leur confiance en elles pour leur permettre de jouer un rôle actif dans la conception et la mise en exécution du programme La Pépinière.
- Faciliter les séances de mentorat hebdomadaires/mensuelles avec les filles chercheuses.
- Faire le suivi individuel du développement des capacités des filles chercheuses.

### La recherche

- Soutenir les filles chercheuses à devenir des chercheuses.
- Suivre et assurer la qualité de la recherche effectuée par les filles chercheuses.
- Accorder un soutien individuel aux filles chercheuses pendant les séances et par téléphone.
- Documenter le processus de recherche, les acquis et les défis.
- Sauvegarder et protéger les données (enregistrements, formulaires de données).

### La programmation et le renforcement des capacités

- Soutenir les filles chercheuses à jouer un rôle actif dans la conception et le suivi de projets pilotes de recherche-action.
- Soutenir les filles chercheuses dans leur travail avec les organisations externes et le développement de programmes et de politiques efficaces pour les femmes et les filles.

Il est important de souligner, dans ce type de relations :

1. *L'importance de travailler au sein d'une équipe de mentors* : la vie des adolescentes et des jeunes filles n'est pas simple en RDC, et leur manque d'expérience, tout comme le processus d'accompagnement, plonge les mentors dans une problématique où le professionnel est souvent indissociable du personnel. Aussi, les mentors ont besoin de temps collectif pour le débriefing, et pour s'assurer de proposer aux filles chercheuses les meilleures options pour leur développement.
2. *Le besoin de confidentialité* : il est fondamental que la relation entre le mentor et la fille chercheuse qu'il accompagne soit empreinte du principe de confidentialité et de confiance. Par contre, les problèmes rencontrés doivent souvent être amenés pour discussion en équipe. Les règles de travail et les frontières entre vie privée et professionnelle doivent être posées d'emblée.

### Les séances de mentorat

Tout au long de l'exécution du programme de La Pépinière, les mentors ont tenu les séances de mentorat avec les filles chercheuses (quelquefois avec la Conseillère en matière d'implication des filles). En plus, les mentors ont suivi les progrès de chaque fille chercheuse avec un système de suivi individuel (voir le document séparé).

Pendant les périodes de recherche ou d'engagement sur terrain et le suivi des projets-pilotes, un mentor s'est occupé d'une équipe de 3 ou 4 filles chercheuses et a tenu des séances régulières avec cette petite équipe sur place. En plus, nous avons tenu d'autres ateliers de formation et des séances de mentorat, de réflexion et de consultation avec toutes les filles chercheuses de l'UFC dans le bureau de La Pépinière.

## Séances du mentorat : Période de collecte de données

Entre mai et octobre 2015, les filles chercheuses ont entrepris une première étude sur la situation des adolescentes et jeunes femmes à Kinshasa. Elles ont participé à la conception de la recherche ; elles ont mené la collecte de données et elles ont participé à l'analyse et à la présentation des résultats. Les mentors les ont accompagnées pendant toutes les étapes de ce projet de recherche.

Pendant la période de collecte de données (où chaque fille chercheuse a mené 3 entretiens par semaine), les mentors ont fait un travail intensif avec les filles chercheuses dans le cadre des séances de mentorat hebdomadaires, d'une demi-journée, sur chaque site de recherche avec l'équipe de 3/4 filles chercheuses. Les séances comprenaient les activités suivantes :

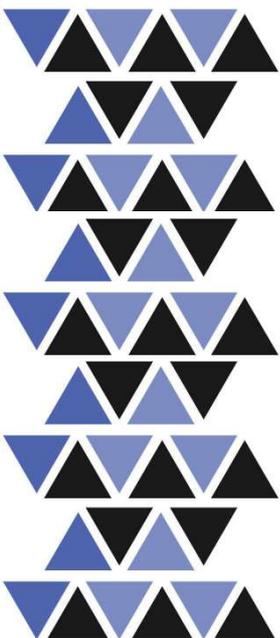
- Sauvegarde des données collectées (téléchargement des enregistrements)
- Séance ouverte de réflexion rapide sur les entretiens menés (réussites, difficultés)
- Première analyse des données collectées (remplissage d'une fiche de données pour saisir les points clés soulevés lors des 3 entretiens - avec le soutien des paires et des mentors)
- Discussion en groupe sur les données et thématiques qui ressortent des entretiens (cercle d'histoire)
- Écouter les entretiens enregistrés (quelques minutes) – autoréflexion et feedback des paires et des mentors afin d'améliorer les compétences à mener les entretiens
- Identification et résolution des problèmes et défis soulevés par les filles chercheuses (y compris questions pratiques, éthiques, risques, etc.)
- (Si nécessaire) Passer en revue et réviser le guide d'entretien

## Le mentorat individuel

Chaque fille chercheuse a aussi son mentor individuel pour aborder ses besoins spécifiques, tant au niveau des compétences professionnelles que personnelles. Chaque mentor gère un système de suivi (monitoring) individuel des filles chercheuses et, sur la base des observations régulières, peut proposer un soutien spécifique à une fille chercheuse. En même temps, une fille chercheuse peut faire appel à son/sa mentor ou un(e) autre pour un soutien et des conseils.

## La revue du système de mentorat

Pendant la durée du programme de La Pépinière, nous avons également tenu des ateliers avec les filles chercheuses pour leur permettre de réfléchir sur leurs expériences avec l'UFC et faire des suggestions pour améliorer le travail du groupe, ainsi que leurs expériences en tant que filles chercheuses. Par exemple, en septembre 2016, il y a eu un atelier de l'UFC sur les adaptations à apporter au système de mentorat pour les nouvelles activités de l'UFC comme les activités dans les communautés, les journées portes ouvertes, le suivi des projets-pilotes et les activités pour renforcer les capacités des organisations externes.



# TOOLKIT SUR LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LA PROGRAMMATION



LA PÉPINIÈRE

GIRL-LED RESEARCH UNIT «GLRU»  
UNITÉ DE FILLES CHERCHEUSES «UFC»

Introduction

La stratégie de recrutement des filles chercheuses

Principes pour la Participation des Adolescentes et Jeunes Femmes

Politique relative à la protection de l'enfant et de l'adulte vulnérable

Processus de la Pépinière pour la plainte dans le cadre de la protection des enfants

Processus de référence d'urgence dans le cadre de la politique de protection de l'enfant

L'approche « menée par les filles » pour la recherche et l'analyse

L'approche « menée par les filles » pour la programmation

Notre approche à la formation et au renforcement des capacités des filles chercheuses

Exercice « Low Tech Wiki » pour explorer les concepts (45 – 60 minutes)

Les jeux de rôle pour comprendre comment les intervieweurs biaisent les données (60 minutes)

Les techniques pour mener les interviews (2 heures)

Les posters « QUI SUIS-JE ? » (45 – 60 minutes)

L'outil participatif « analyse des risques » (Participatory Risk Analysis) (45-60 minutes)

Exercice pour comprendre le processus de recherche (45-60 minutes)

Notre approche de suivi individuel des filles chercheuses

Notre approche de mentorat des filles chercheuses

Les réalités et les défis de la participation des adolescentes et jeunes femmes : entre pragmatisme, compréhension, confiance, ouverture et persévérance.

La diversité des parcours et trajectoires des filles chercheuses, tout en étant une richesse, n'en demeure pas moins, un défi à surmonter. En effet, comme les autres adolescentes et jeunes filles à Kinshasa, les jeunes femmes de l'Unité des Filles Chercheuses sont confrontées aux problèmes de santé, aux difficultés familiales, à la pauvreté, etc. Elles doivent gérer les inquiétudes liées à l'insécurité, les difficultés de réunir les fonds pour payer leur minerval, ou pour les soins à donner à leur enfant, et la jalousie de la part de leurs communautés par le fait de leur implication dans un programme de développement. L'équipe de programme a peu de prise sur ces éléments externes, alors qu'ils ont un impact sur la capacité des filles à s'investir. Il est indispensable de les considérer dans les plannings et la gestion des risques pour accompagner les filles à bien les gérer.

Aussi, certaines filles sont jeunes et parfois encore mineures, il est indispensable de développer une politique de protection adaptée, considérant les risques spécifiques liés à leur âge et leur sexe – sans les infantiliser.

Enfin, elles ont des ambitions, des attentes et des exigences qui doivent être entendues et considérées par le programme. Cela ne va pas sans heurts et potentiel gestion de conflit. Développer des règles permet de donner un cadre, tout en intégrant la nécessité de faire évoluer ce cadre en fonction des défis du programme.

## Négocier un statut valorisant

L'implication des filles chercheuses dans le programme a nécessité de définir clairement leur statut et d'évoquer, au fur et à mesure de leur apprentissage, sa révision. Aussi, pour pouvoir répondre à la spécificité de leur engagement, leur intervention (action) a été placée sous l'angle du volontariat. Cette modalité nous a semblé la plus juste, répondant à la fois à (i) la nécessité de garder un engagement individuel et collectif fort, (ii) au besoin de flexibilité lié aux activités du programme comme à celle des filles (certaines sont toujours scolarisées, par exemple) ; (iii) au respect de nos engagements dans leur accompagnement et formation permanent et à travers chaque intervention. Cette modalité de collaboration avec les filles chercheuses, nous a permis de maintenir un esprit constructif tout au long du projet. Nous avons cependant accepté de discuter tous les inconforts et questionnement sur cette thématique – pour s'assurer qu'il faisait sens pour chacun de nous.

## Etablir une contribution financière « juste »

Le programme a beaucoup investi dans la formation et le renforcement de capacité des filles chercheuses : au départ, aucune d'entre elle n'avait de compétence particulière en recherche. Les indemnités quotidiennes fixées en début de projet permettaient un équilibre entre les investissements respectifs : le temps et les données fournies par les filles vs. l'investissement pour renforcer les capacités.

Plus tard, les filles sentant leurs compétences accrues et leur apport important pour le programme, nous avons rediscuté cette indemnité. La qualité de leurs interventions s'était considérablement améliorée mais l'accompagnement restait important. Nous avons donc différencié l'indemnité des activités de formation avec celle d'activités « productives ».

Ces discussions n'ont pas toujours été faciles. Menées dans un esprit d'ouverture, de compréhension et aussi de fermeté, nous avons toujours pu convenir d'un terrain d'entente. Il est fondamental, pour éviter de créer des attentes qui peuvent être supérieures aux ressources disponibles, de déterminer les rôles des adolescentes et jeunes femmes tout en négociant le montant et les modalités de versement de l'indemnité. Ces dernières doivent également prendre en compte la nécessité d'assurer la sécurité des adolescentes et jeunes femmes.

Par ailleurs, les filles ont eu un téléphone à leur disposition pendant la durée du projet. Véritable outil de travail, sa gestion a parfois également été complexe (vol, perte, endommagement, panne, ...).

Ces ressources engendrent de la convoitise, de la jalousie voire de l'incompréhension dans les communautés où vivent les filles, voire même au sein de leur famille. Il est indispensable de les accompagner à la bonne gestion de ces tensions potentielles, tout en mettant en place les règles qui les aident à se sentir en sécurité.

## La santé primaire, sexuelle et reproductive

Il est important, dès le début du programme, d'établir des limites claires quant aux responsabilités du programme et à ses capacités de prise en charge. Ceci permet également de pouvoir mieux gérer les attentes des filles. Un kit d'urgence est cependant indispensable, et doit inclure des serviettes hygiéniques.

Par ailleurs, un système de référencement en cas de crise permet de pouvoir pallier au plus urgent. Si ce système n'est pas disponible dans le secteur public, un partenariat – incluant une assurance médicale – peut faciliter le traitement des cas d'urgence. Les parents / tuteurs et les filles elles-mêmes doivent être conscientes des possibilités de prise en charge et des limites de celles-ci.

## La protection des participantes

Les incidents de protection arrivent plus tôt qu'on ne le pense.

1. L'identification des risques doit intégrer les différents points de vue : personnel du programme comme participantes. Les risques ne sont pas perçus de la même façon.

En marge du programme, les filles ont souvent des activités génératrices de revenus. Le personnel du programme peut leur acheter divers objets (chikwange, chaussures, boîtes de lait, ...) dans l'objectif de promouvoir leur autonomie, et parfois à crédit. Pour les filles, ce commerce avec le personnel du programme est une source de revenu sécurisée. Pour le personnel du programme, les risques sont potentiellement importants (et si – en toute bonne foi – l'un des projets achetés entraînait une intoxication alimentaire ? et si une personne ne peut honorer sa dette ?). Après de longues discussions, et malgré le mécontentement des filles, le personnel du programme a donc choisi de s'interdire toute transaction financière avec elles.

2. Le cadre de protection et sa politique doit intégrer les risques spécifiques encourus par les jeunes filles, et les plans de prévention et de prise en charge être adaptés. A titre d'exemple, pour les filles, le risque le plus important était un potentiel accident de la route. Nous avons donc intégré, dans le programme de renforcement de capacité des filles, une formation sur la sécurité routière pour améliorer leurs comportements sur la route et ainsi réduire le risque d'incident.

3. Chaque personne impliquée dans le programme doit recevoir une formation sur la protection de l'enfance, des jeunes et des adultes vulnérables : les participantes au programme mais aussi les partenaires, les membres de l'équipe, etc. Cette formation doit inclure (ad minima) une sensibilisation aux risques, le partage des règles de protection mises en place, l'engagement de chacun pour le respect du code de bonne conduite et le partage des processus de réponse aux risques (identification d'un point focal, etc.).

Les mentors des filles ont joué un rôle particulier dans le cadre de leur protection. Personne de référence et de confiance pour les filles de l'Unité, ayant construit une relation individuelle avec leur « mentee », ils ont pu entendre certaines difficultés et les aborder.

## Quand vie privée et vie professionnelle s'emmêlent : besoin de limites

On la vu plus haut, la vie des filles à Kinshasa est une dure réalité et, l'objectif étant de les autonomiser, les personnes qui travaillent dans le programme sont confrontés à cette réalité. Renforcer leur confiance en elle est fondamental – et cela implique de pouvoir aussi accueillir et les accompagner à mieux gérer les émotions ou des faits parfois durs (violences, décès d'un proche, manque de fonds pour pouvoir poursuivre sa scolarité, etc.). Aussi, pour préserver l'équipe, limiter les risques, protéger les filles, et évoluer sereinement, l'implication des uns et des autres doit rester professionnelle.

Dès le départ, se poser de bonnes et simples questions en équipe : Est-il judicieux d'accepter les invitations des filles sur des comptes facebook personnels ? Comment répondre à l'invitation d'une participante pour une fête de passage d'un examen d'état ? Que faire si une jeune fille en difficulté demande un prêt ? Puis-je raccompagner une fille ou l'avancer sur la route vers chez elle, dans ma voiture personnelle ? Etc.

Si un code de conduite est indispensable, aide et permet aux professionnels de faire référence à des limites bien définies dans certains cas, il ne permet jamais de tout prévoir. Un accompagnement de l'équipe et une vigilance constante sont indispensables.

## Gérer les attentes

Les adolescents et jeunes filles vivent bien loin des réalités des différents programmes. Accroître leur participation suscite des espoirs, des attentes... auxquelles nous n'avons pas toujours été en mesure de répondre. Parce qu'il est plus simple et sain d'anticiper plutôt que de gérer des déceptions, il est indispensable de développer une bonne communication sur les objectifs du projet et les moyens mis en œuvre. Les équipes doivent être claires et transparentes sur la relation qui sera mise en place entre le programme et les adolescentes et jeunes femmes, avant et pendant le programme.

Ainsi, nous avons mis en place : (i) une demi-journée par mois était consacrée au planning des activités, pour s'assurer que chaque fille était disponible et que la répartition des tâches était équitable ; (ii) un groupe whatsapp pour le sérieux et pour le fun ; (iii) un site facebook avec publication de nos éléments externes.

## Impliquer les parents et tuteurs

Toutes nos recherches mettent en évidence le rôle des parents, et des mères en particulier, dans l'autonomisation des filles. Ils sont potentiellement leur premier et principal soutien. En lien avec chaque fille, nous les avons rencontrés individuellement et en présence de leur fille, en début et au milieu du projet, ou si le besoin était exprimé par leur fille ou l'équipe. Les discussions ont permis de clarifier les objectifs du projet, le rôle des adolescentes et jeunes filles, leur statut, leur indemnisation, etc. Une activité collective est prévue à la fin du projet.

Certains, au vu des changements observés chez leur fille, ont accepté de témoigner dans leur communauté, renforçant par leur expérience les messages en faveur des filles.

Nous avons également travaillé en partenariat avec les écoles que fréquentaient les adolescentes membres de l'UFC. Elles étaient systématiquement informées des activités tenues en semaine, et avaient donné leur accord pour l'absence des filles.

## Créer et maintenir un environnement de confiance entre membres de l'équipe et les AJFs

La confiance mutuelle est un élément essentiel pour permettre aux AJFs de se sentir à l'aise, libre de s'exprimer. Elle permet également aux mentors et membres de l'équipe d'identifier les zones qui nécessitent le renforcement des capacités et l'accompagnement des AJFs.

A plusieurs reprises, et particulièrement dans la gestion de crises, nous avons renouvelé nos engagements réciproques, revus et rediscutés les objectifs du programme.

## Maintenir des canaux de communication vivant

Dès le début du programme, nous avons travaillé et priorisé la communication entre nous avec des outils mais également des rencontres régulières :

- Toutes les filles ont reçu un smartphone au début du programme et un groupe whatsapp a été créé
- Les filles ont reçu une formation sur la communication, et sur l'utilisation des réseaux sociaux
- Chaque mois, une réunion de mentoring est organisée où nous partageons les défis, les difficultés, les succès, et le planning du mois qui suit.

---

La Pépinière est financée par DFID, et mise en oeuvre par Social Development Direct et le Centre Régional de Recherche et de Documentation sur les femmes, le genre et la documentation de la paix dans la région des Grands Lacs.



 **LA PEPINIERE**  
62, Avenue de la Gombe, Q/ Batetela  
Kinshasa - Gombe



@PepiniereLa



LaPepiniereKinshasa



[www.lapep.org](http://www.lapep.org)

