



COMMENT METTRE EN PLACE UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE SUR LA SANTÉ ET LES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS

Charlotte van Tuijl & Olivier Makambira

CITATION

van Tuijl, Charlotte & Makambira, Olivier. (2021). Comment mettre en place une communauté de pratique sur la santé et les droits sexuels et reproductifs. Amsterdam : Share-Net International.

Pour toute question ou demande de renseignements, veuillez nous contacter à l'adresse info@share-netinternational.org.

À PROPOS DE SHARE-NET INTERNATIONAL

Share-Net a débuté en tant que réseau néerlandais sur la santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR) et est opérationnel depuis début 2001. Aujourd'hui, [Share-Net International](#) (SNI) est une plateforme internationale de connaissances sur la SDSR, qui met en relation des organisations non gouvernementales, des chercheurs, des décideurs, des responsables de la mise en œuvre, des défenseurs, des étudiants, des médias et des entreprises actives dans le domaine de la SDSR dans le monde entier. SNI est organisé en sept hubs avec leur propre réseau d'acteurs travaillant sur la SDSR et d'activités de connaissance. Ces hubs sont situés au Bangladesh (depuis 2014), au Burkina Faso (depuis 2021), au Burundi (depuis 2014), en Colombie (depuis 2021), en Éthiopie (depuis 2021), en Jordanie (depuis 2015) et aux Pays-Bas (depuis 2001).

Share-Net International est actuellement financé par le ministère néerlandais des affaires étrangères et son secrétariat est hébergé par l'Institut Royal des Tropiques KIT.

MISSION ET VISION

Vous trouverez ci-dessous la mission et la vision de SNI. En raison d'environnements politiques différents, certains des hubs de SNI ont opté pour la formulation de leur propre vision et mission, tandis que tous adhèrent en principe à notre vision et mission communes. Toutes les activités menées par SNI sont réalisées dans l'espoir de se rapprocher des objectifs que notre mission et notre vision incluent.

Notre vision : Toutes les personnes ont la liberté de choix, sont capables de prendre des décisions en connaissance de cause, peuvent agir sur leur santé sexuelle et reproductive et ont accès à des soins de qualité pour répondre à leurs besoins et à leurs droits en matière de santé sexuelle et reproductive.

Notre mission : Renforcer les liens entre la recherche, la politique et la pratique en partageant, générant, traduisant et promouvant l'utilisation des connaissances pour le développement de meilleures politiques et pratiques en matière de SDSR.

GESTION DES CONNAISSANCES ET DÉVELOPPEMENT DE RÉSEAUX

Toutes nos activités peuvent être classées en deux grandes catégories : gestion des connaissances et développement de réseaux.

Gestion des connaissances

La gestion des connaissances contribue à un meilleur accès aux informations factuelles sur la santé et les droits sexuels et reproductifs pour les chercheurs, les décideurs et les programmes, afin qu'ils puissent, à leur tour, appliquer ces connaissances à la formulation de meilleures politiques et pratiques.

Chez SNI, nous générons de nouvelles connaissances par le biais de la recherche ; nous partageons les connaissances par le biais de sites web, de médias sociaux, de bulletins d'information et de réunions ; nous traduisons les connaissances existantes en produits adaptés au public cible (par exemple, des vidéos, des infographies, des revues de documents, des blogs, des articles courts, etc.) ; et nous encourageons l'utilisation de ces

connaissances par le biais d'événements, tels que des réunions thématiques, des tables rondes, des ateliers de renforcement des capacités, etc.

Développement du réseau

En tant que réseau fort, nous pouvons influencer les politiques et les pratiques, ce qui est devenu plus pertinent et urgent à une époque où le conservatisme s'accroît et où l'espace pour la société civile se réduit. En tant que plateforme basée sur l'adhésion, le développement du réseau est crucial pour notre travail. Nous mettons en relation et connectons les acteurs de la santé et des droits sexuels et reproductifs du monde entier par le biais de nos activités afin de créer des liens solides entre les différents secteurs travaillant sur la santé et les droits sexuels et reproductifs.



QU'EST-CE QU'UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE ?

Le terme “communauté de pratique” décrit un “groupe d’individus ayant des intérêts communs qui se réunissent- en personne ou virtuellement- pour raconter des histoires, partager et discuter des problèmes et des opportunités, discuter des meilleures pratiques et examiner les leçons apprises. Les communautés de pratique mettent l’accent sur la nature sociale de l’apprentissage au sein des organisations ou entre elles.”

Les communautés de pratique (CdP) sont axées sur l’apprentissage social et organisationnel. Plutôt que de considérer une CdP comme une partie supplémentaire de votre travail, elle peut devenir une façon de faire votre travail.

OBJECTIF D’UNE CdP

Par le biais de CdP modérées, les membres de la SNI contribuent, discutent, partagent, utilisent et ont accès aux preuves et aux produits de connaissances qui sont les plus pertinents pour leurs domaines de travail spécifiques afin d’améliorer les politiques et les pratiques sur la SDSR.

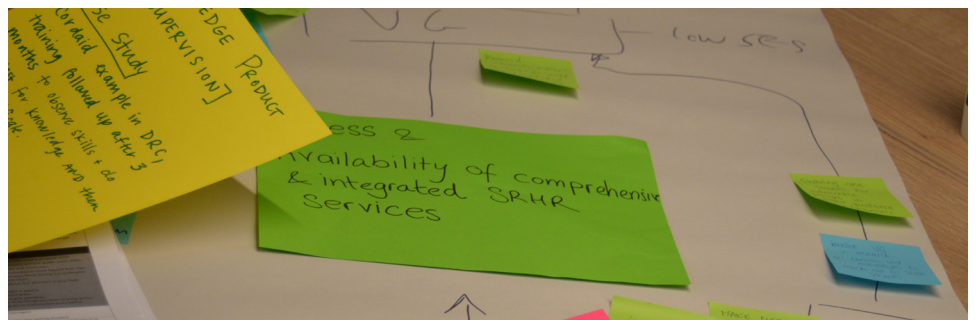
À SNI, nous pensons que les CdP doivent être **dirigées par les membres, orientées vers les objectifs et centrées sur le contenu.**²

FACTEURS DE RÉUSSITE

Un certain nombre de facteurs critiques de réussite ont été identifiés pour assurer le bon fonctionnement des CdP :

- Engagement : la motivation et l’engagement des membres, l’intérêt et l’enthousiasme à participer (Quel est l’intérêt pour moi ? Comment puis-je contribuer à un réseau fort ?),
- Structure : un équilibre entre une structure formelle et informelle,
- Mandat : accord sur l’orientation thématique et les résultats concrets attendus d’une CdP.

Les CdP fonctionnent différemment dans chaque hub de SNI et doivent se conformer aux contraintes juridiques et judiciaires locales. Elles peuvent avoir une orientation thématique ou être transversales. Parfois, le secrétariat détermine le mandat de la CdP, mais en général, les plans de travail sont co-crésés par les membres de la CdP.



1. Wenger, Etienne C. (1998). Communities of practice: Learning, meaning and identity. Cambridge: Cambridge University Press.

Wenger, Etienne C. & Snyder, W. M. (1999). Communities of practice: The organizational frontier. Harvard Business Review, 78(1), 139-145.

Koenig, M. E. D. (2018). What is KM? Knowledge Management Explained. KM World. Accessed via https://www.kmworld.com/About/What_is_Knowledge_Management

2. NHS National Library for Health (2005). ABC of Knowledge Management. Accessed via http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/knowledge/docs/ABC_of_KM.pdf

3. Swiss Agency for Development and Cooperation [SDC] (2007). Community of practice (CoP): From own to shared knowledge. Accessed via https://www.eda.admin.ch/dam/deza/en/documents/die-deza/strategie/150317-flyer-cop_EN.pdf

EXEMPLE D'UNE CDP AU BURUNDI

Depuis 2020, Share-Net Burundi a établi des CdP pour assurer la génération, la diffusion et le partage de nouvelles connaissances, pratiques et expériences. Au total, six CdP sont en place, dont cinq sont actives avec une autre en cours de réalisation grâce au programme EKN Solutions au Burundi.

Communauté de pratique sur la santé menstruelle

Cette CdP est active depuis début 2020 et a organisé diverses activités, notamment un débat en direct diffusé sur le média membre de Share-Net Burundi, Yaga Burundi. Le débat portait sur « l'impact de l'inaccessibilité des serviettes hygiéniques sur l'autonomisation des femmes burundaises », les menstruations restant l'un des sujets tabous dans le contexte burundais. Autre exemple d'activité réalisée, cette CdP a déjà organisé une rencontre au cours de laquelle plusieurs parties prenantes ont été invitées dans la réunion des membres parmi lesquels le Ministère de la Santé et de la lutte contre le SIDA à travers le programme national de santé sexuelle et reproductive (membre de notre comité de pilotage), des OSC burundaises telles que SaCoDe, AWIA, WUFF Burundi, APFB, ... sans oublier les agences des Nations Unies telles que l'UNFPA et l'OMS qui font partie des chefs de file de cette CdP. Ici, il ne faut pas oublier les médias qui sont parmi les invités à chaque activité pour porter le message loin. Cette CdP s'inscrit dans un processus de changement visant à trouver des solutions adaptées au contexte local sur la manière d'aborder des sujets sensibles, voire tabous.

Pour d'autres exemples de CdP, consultez nos différents CdP sur la plateforme numérique.



COMMENT METTRE EN PLACE UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE ?

10 ÉTAPES

1. CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Lorsque vous avez décidé de créer une CdP, il est important de savoir qui impliquer dans votre CdP. Une cartographie des parties prenantes, organisations et individus, est donc cruciale pour déterminer les membres potentiels de votre CdP. Pour la cartographie des parties prenantes, vous pouvez utiliser [la grille pouvoir-influence](#). Elle vous aidera à déterminer les organisations et les personnes à impliquer et à consulter, celles à informer et celles qui doivent simplement être surveillées. Après avoir identifié les parties prenantes, essayez d'identifier les personnes de contact ou les points d'entrée pour contacter ces organisations.

Pour vous aider à déterminer qui inclure dans votre cartographie des parties prenantes, veuillez consulter le chapitre : [Qui impliquer dans une communauté de pratique ?](#)

2. APPEL AUX MEMBRES : ENGAGER ET MOTIVER LES PARTIES PRENANTES À PARTICIPER

Une fois que vous avez identifié les parties prenantes que vous souhaitez impliquer dans votre CdP, il est temps de les contacter et de les motiver à participer. Vous pouvez le faire par écrit via le courrier électronique, votre site web ou par la poste, mais vous pouvez aussi décider d'approcher directement les gens en personne ou par téléphone. En général, à SNI, nous utilisons les deux approches simultanément et nous élaborons toujours un appel aux membres. Ce document décrit l'objectif de la première réunion de la CdP, explique clairement les avantages de devenir membre ainsi que les attentes envers la personne ou l'organisation que vous invitez en termes de participation, y compris l'investissement en temps et en ressources humaines.

3. ORGANISER LA PREMIÈRE RÉUNION DE LA CdP

Maintenant que vous avez invité des membres potentiels de la CdP et que vous avez, je l'espère, utilisé toutes vos compétences sociales pour les rendre aussi enthousiastes que vous, il est temps d'organiser la première réunion de la CdP. Lors de l'organisation de la réunion de la CdP, vous devez tenir compte de certains éléments. Le plus important est de tenir la réunion dans un environnement neutre et sûr, dans lequel les gens peuvent s'exprimer sans avoir à subir de conséquences pour leurs opinions. Deuxièmement, le lieu choisi doit être accessible et approprié pour tous vos invités. Par exemple, pensez à une personne en chaise roulante. Peut-elle accéder à l'endroit que vous avez choisi avec sa chaise roulante ? Les portes sont-elles suffisamment larges ? Y a-t-il un ascenseur à utiliser ? Etc.

L'accessibilité n'est pas seulement une question de lieu, mais aussi d'horaire, de langue, etc. Veillez à organiser la réunion à un moment où vos invités sont disponibles. Par exemple, si vous invitez des jeunes qui vont encore à l'école, veillez à ce que la réunion ait lieu à un moment où ils n'ont pas d'obligations scolaires. En termes de langue, choisissez une langue que les membres de votre CdP parlent. Pour une CdP régionale ou internationale, consultez [ce chapitre](#). Pour vous assurer que vous tenez compte des besoins des membres de la CdP, vous pouvez également vous adresser directement à eux pour leur poser la question.

4. IDENTIFIER LES VALEURS ET LES RÈGLES DE BASE

Maintenant que vous organisez votre première réunion et que les membres potentiels de la CdP se rassemblent, il est temps d'identifier les valeurs communes et de fixer des règles de base, aussi bien pour la réunion que pour la CdP. Ceci est important pour créer un espace sûr dans lequel les membres se sentent en confiance, à l'aise et peuvent s'exprimer, tout en tenant les autres responsables du respect des règles de base. Les règles de base peuvent inclure l'écoute active, le respect de l'heure, la confidentialité de ce qui est discuté, l'évitement du langage technique, et bien d'autres choses encore. En outre, il est important de discuter de la manière dont vous souhaitez communiquer avec les autres membres de la CdP. En ce qui concerne les valeurs et les règles de base, il est important de noter que les membres de la CdP doivent avoir la liberté de retirer leur adhésion à la CdP à tout moment lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec les valeurs et les règles de base identifiées. Les CdP reposent sur la liberté de choix de participer ou non.

5. IDENTIFIER LES RESPONSABLES, LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS

Une fois que les valeurs et les règles de base de la CdP ont été identifiées et établies, il est temps de parler des responsables, des rôles et des responsabilités au sein de la CdP. Vous avez déjà inclus les attentes en matière de participation dans votre appel aux membres, il faut donc s'en inspirer. En outre, consultez la rubrique Rôles et responsabilités pour connaître les rôles à répartir. Chaque CdP est différente et cela dépend de ses membres, qui veut prendre telle ou telle responsabilité.

En outre, il est important d'identifier des responsables (généralement 3 membres de 3 organisations différentes) qui garderont un œil sur le processus et les progrès de la CdP. Ensemble, ils peuvent guider la CdP vers le résultat souhaité. Habituellement, 3 membres de la CdP issus de 3 organisations différentes assument le rôle de chef de file afin de garantir un nombre impair de décideurs. Ils reçoivent le mandat au nom de la CdP de prendre les décisions finales et de résoudre les conflits, de motiver les membres et de résoudre les problèmes en cas de besoin.

6. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES JEUNES ET D'AUTRES PERSONNES SI NÉCESSAIRE

Comme mentionné à l'étape 3, il est important que votre CdP et ses réunions soient accessibles et appropriées pour votre groupe cible. Pour ce faire, il peut être nécessaire d'offrir un renforcement des capacités, des informations et des ressources supplémentaires ou un mentorat aux autres membres de la CdP et en particulier aux jeunes. Il peut s'agir d'un renforcement des capacités sur le thème spécifique des SDSR, mais aussi de la possibilité de coprésider une réunion afin de mettre en pratique les compétences en matière de facilitation et de présidence.

Outre le renforcement des capacités, il existe d'autres mesures que vous pouvez prendre pour rendre votre CdP plus accessible à tous. Il peut s'agir, entre autres, d'utiliser un langage simple, sans acronymes, d'éviter le langage technique difficile (jargon), d'adapter vos méthodes d'animation à votre public, de partager les résultats par le biais de différents canaux de communication, d'utiliser des boîtes à idées anonymes, etc.

7. ANALYSE DES BESOINS OU IDENTIFICATION DES OBJECTIFS

Maintenant que la plupart des aspects pratiques sont en place, il est important de définir clairement le sujet sur lequel vous allez travailler en tant que CdP. Vous aviez probablement déjà un sujet en tête lorsque vous avez décidé de créer une CdP et que vous avez commencé votre cartographie des parties prenantes. Mais maintenant que vous avez toutes les parties prenantes à bord, il est important de définir clairement le champ d'application et les objectifs de votre CdP.

Pour ce faire, il peut être utile de procéder à une analyse des besoins, à un examen des documents ou à une consultation des membres afin d'évaluer les lacunes en matière de recherche, de politique et/ou de pratique (ou tout autre sujet sur lequel vous vous concentrez au sein de la CdP). Ce faisant, ne sous-estimez pas les connaissances dont vous disposez déjà au sein de la CdP. Étant donné qu'elle a été créée à partir d'une cartographie claire des parties prenantes, des organisations, des populations clés et des personnes influentes, les connaissances sur les lacunes ou les défis relatifs au sujet spécifique peuvent déjà être présentes. Il est donc important d'évaluer et de délimiter le sujet avec les membres de la CdP avant de décider de procéder à un examen approfondi des documents ou à une étude.

8. DÉVELOPPER UN PLAN D'ACTION DE LA CdP

Une fois que vous avez identifié les lacunes dans la recherche, la politique et/ou la pratique et que vous avez défini les objectifs et le champ d'application de la CdP, il est temps d'établir un plan d'action sur la manière d'atteindre vos objectifs. Ce plan peut être formalisé dans un plan de travail ou des termes de référence si vous le souhaitez. Il est important d'inclure les informations suivantes dans le plan d'action : points d'action, étapes nécessaires pour réaliser le point d'action, personne responsable, planification, ressources nécessaires et suivi.

N'oubliez pas qu'un plan d'action n'est pas un document fixe et qu'il doit être revu de temps en temps pour le mettre à jour, le contrôler et l'adapter aux changements pertinents.

9. MOBILISATION DES RESSOURCES

Les actions nécessitent souvent des ressources. Dans votre plan d'action, vous avez identifié les ressources nécessaires. C'est maintenant à la CdP de déterminer si ces ressources sont disponibles ou si vous devez les mobiliser. Souvent, les ressources (notamment les ressources en nature et le temps) peuvent être mobilisées au sein des organisations pour lesquelles les membres de la CdP travaillent. Pensez aux salles pour organiser des réunions ou des événements, aux frais de mise en page ou d'impression, au temps du personnel, etc. En outre, SNI fournit chaque année un petit budget aux CdP pour des activités supplémentaires, comme l'embauche d'un stagiaire ou d'un consultant pour effectuer une analyse documentaire, l'organisation de café et de thé pendant les événements, l'embauche d'animateurs pour les événements, etc. Si cela ne suffit pas, les membres de la CdP doivent s'engager dans des activités de collecte de fonds pour financer leurs activités. Pour en savoir plus, consultez la rubrique [Budget et financement](#).

10. C'EST PARTI !

Maintenant que vous avez mis en place votre CdP, défini le sujet et établi un plan d'action détaillé, il est temps d'avancer et de passer à l'action ! Tout dépendra de votre plan d'action, des mesures que vous prendrez ensuite et de la manière la plus pratique de travailler pour votre CdP. Pour certaines CdP, des réunions mensuelles en présentiel peuvent être la solution, tandis que pour d'autres, des moments de contrôle par WhatsApp ou par e-mail sont plus appropriés. Quelle que soit la méthode qui vous convient le mieux, nous sommes convaincus que le travail en tant que CdP vous aidera à atteindre l'objectif que vous vous êtes fixé en tant qu'équipe !
to go while for others, having check-in moments via WhatsApp or email work best. Whichever way works best for you, we are sure that working as a CoP will help you to achieve the goal you set together as a team!



QUI IMPLIQUER DANS UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE ?

Pour résumer, une communauté de pratique est un groupe de personnes ayant des intérêts communs qui se réunissent pour raconter des histoires, partager et discuter des problèmes et des opportunités, discuter des meilleures pratiques et examiner les leçons apprises. Il est donc important d'impliquer toutes les parties prenantes et tous les groupes de population (les groupes cibles et leurs communautés) concernés par les questions discutées au sein de la CdP. En d'autres termes, veillez à créer une CdP composée de parties prenantes et de groupes divers, qui soit inclusive et ne laisse personne de côté.

Les parties prenantes comprennent toutes les populations qui ont un intérêt dans une certaine question. Il peut s'agir de groupes de population qui ont un impact positif ou négatif sur la question. Cette notion est donc plus large que celle de populations vulnérables uniquement. Par exemple, bien que le mariage précoce et les grossesses précoces touchent principalement les adolescentes, il est important d'impliquer également les adolescents et les jeunes hommes dans la lutte contre ces problèmes, car ils sont des agents de changement.

La diversité est importante car elle permet une meilleure représentation et une plus grande variété de points de vue et d'opinions, ce qui favorise la créativité et augmente les possibilités d'apprentissage et de co-création de solutions. En outre, la diversité favorise la résilience et la capacité d'adaptation des organisations. Dans les CdP, en particulier, la diversité contribue à réduire la stigmatisation, à créer un meilleur sentiment d'appartenance et à améliorer la capacité de plaider en faveur d'un meilleur environnement juridico-politique.⁴

À SNI, nous souhaitons donc impliquer les groupes suivants dans nos CdPs, à côté des ONG et des chercheurs :

- **Les jeunes :** De nombreux sujets liés aux SDR touchent les jeunes de manière disproportionnée. Pensez aux mariages précoces et aux grossesses adolescentes, aux mutilations génitales féminines/excisions, aux avortements à risque, aux IST et au VIH, aux violences sexuelles, etc. Les jeunes eux-mêmes devraient donc toujours être impliqués lorsque des questions les concernant sont discutées. "Rien sur nous sans nous". À SNI, nous nous engageons à assurer une participation significative des jeunes à nos CdP. Si vous souhaitez en savoir plus sur ce concept, consultez la Fleur de la participation créée par CHOICE for Youth and Sexuality et YouAct.
- **Les minorités :** Comme avec les jeunes, les CdP sur certaines questions devraient toujours impliquer les populations dont nous parlons et les populations qui leur sont proches, qui peuvent être des agents de changement ou des contre-pouvoirs. Les exemples de populations qui sont affectées de manière disproportionnée par les questions de SDR sont les femmes et les jeunes, les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes, les travailleurs du sexe, les personnes vivant avec un handicap, les personnes et surtout les jeunes vivant avec le VIH, les personnes vivant dans les zones rurales, les populations déplacées à l'intérieur d'un pays, les réfugiés, etc.
- **Le secteur privé :** Dans de nombreux pays, le secteur privé joue un rôle important dans la fourniture de services et de produits de la SDR⁵. Ces dernières années, l'accent a été mis sur la participation du secteur privé à la SDR, en raison de la reconnaissance de ses contributions financières et techniques à la réalisation des objectifs de développement durable. Dans certains cas, les clients se tournent vers le secteur privé, désireux de contourner certaines barrières existant dans leur pays.

4. Ostrowska, B. et al. (2021). Guidelines in learning space innovations. Navigao project. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/biblioteca/guidelines-in-learning-space-innovations>

5. Countdown2030 Europe (2020). Private sector engagement in sexual and reproductive health. Accessible via https://www.countdown2030europe.org/storage/app/media/uploaded-files/C2030E_Private%20sector%20engagement%20in%20SRH_Nov2020.pdf

D'autre part, la qualité fournie par le secteur privé peut être meilleure que celle fournie par le secteur public, par exemple pour les services de contraception. Au Burundi, par exemple, les jeunes préfèrent acheter des préservatifs en privé plutôt que d'aller les chercher là où ils sont disponibles et gratuits, par peur d'être jugés par le voisinage (ce qui est fréquent). Il est donc important d'impliquer le secteur privé dans votre CdP afin de garantir l'alignement et de joindre les efforts pour atteindre la SDR de qualité pour tous.

- **Le gouvernement** : En tant qu'organe central et essentiel en matière de santé, de SDR et d'autres questions connexes, les gouvernements disposent de programmes sectoriels pour assurer la coordination des interventions des acteurs impliqués. Dans la plupart des pays d'Afrique et du monde, le gouvernement est le principal responsable de la santé et se trouve au premier plan de toutes les interventions dans tous les programmes de santé sexuelle et reproductive. En impliquant les acteurs gouvernementaux dans votre CdP, vous pouvez les responsabiliser, influencer les politiques et œuvrer pour une SDR de qualité pour tous ensemble. Il est toutefois important de noter que l'implication du gouvernement peut également avoir un effet contraire et doit être reconsidérée lorsque vous travaillez sur des sujets qui sont restreints par la loi dans votre pays. Il s'agit par exemple de l'accès à des services d'avortement sûrs, des droits des LGBTQI, du commerce du sexe, etc.

Lors de l'organisation d'une CdP, nous adhérons au principe "Ne laissez personne de côté". Vous pouvez viser la diversité, mais si vous ne prenez pas en compte les précautions nécessaires, il est probable que vous démotiverez certains groupes à participer. En pratique, cela signifie qu'avant d'organiser une réunion ou une activité de la CdP, vous devez évaluer les besoins des différents groupes que vous souhaitez impliquer et prendre les mesures nécessaires pour garantir leur participation.



CdP RÉGIONALES ET INTERNATIONALES

Les CdP régionales et internationales fonctionnent de manière légèrement différente des CdP nationales. Elles comprennent des membres de différents pays. Il peut s'agir de représentants de CdP nationales, mais aussi de membres et de professionnels de la santé et des droits sexuels et reproductifs travaillant au niveau régional/international. La plupart des activités se déroulent en ligne, mais des réunions occasionnelles en présentiel peuvent être organisées. L'objectif principal des CdP régionales et internationales est donc d'échanger les connaissances, les leçons apprises et les meilleures pratiques qui peuvent être utilisées dans d'autres pays, et de garantir l'apprentissage. Travailler au niveau régional/international peut présenter différents défis, notamment des différences de langue, de fuseaux horaires, d'accès à Internet et à d'autres canaux de communication, des différences culturelles, ainsi que des politiques et des lois différentes. La façon de relever ces défis peut varier d'une CdP à l'autre et doit être discutée avec les membres de la CdP.

Chez SNI, nous avons rencontré différentes possibilités :

1. La CdP internationale sur COVID-19, SRHR et l'égalité des sexes qui a été mise en place en 2020, a travaillé entièrement en ligne et a choisi l'anglais comme langue de travail. Elle comprenait des membres de plus de 15 pays d'Afrique, d'Asie, du Moyen-Orient et d'Europe. Les membres de la CdP internationale représentaient leur propre organisation ou eux-mêmes et ont échangé des connaissances, des bonnes pratiques et des leçons apprises concernant l'inclusion de la SDRS dans la réponse COVID-19.
2. La CdP régionale sur l'usage du digital pour promouvoir la SDRS adolescents et des jeunes qui est en train d'être mise en place au Sahel (Bénin, Burkina Faso, Mali et Niger) a choisi de créer des CdP nationales dans chacun des pays. Les représentants de ces CdP nationales se réunissent régulièrement en ligne pour échanger, apprendre et lier leurs efforts. Ils sont chargés d'informer la CdP régionale des activités nationales afin de garantir la collaboration entre les pays. Les membres de la CdP ont choisi de travailler de cette manière en raison de l'instabilité de la connexion internet.

C'est donc à vous et à votre CdP régionale ou internationale de choisir ce qui vous convient le mieux et de trouver ensemble des solutions à vos défis !



COMMENT GÉRER UNE CdP ?

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Il n'y a pas d'approche unique pour les CdP, mais il existe un certain nombre de responsabilités et de rôles communs que nous considérons comme importants pour le maintien de CdP actives et efficaces. Ces responsabilités et rôles sont proposés afin de guider la mise en place de chaque CdP et de fournir un terrain d'entente entre elles.⁶

Membres de la CdP

- Engagement et responsabilité partagés envers la CdP
- Définir et revoir l'orientation et les objectifs de la CdP
- Instaurer la confiance et des espaces sûrs (annexe 1)
- Participation active et inclusive
- Formuler ensemble le plan de travail de la CdP
- Organiser des activités
- Engagement à partager les connaissances et à identifier les possibilités de créer une valeur ajoutée
- Fournir des informations au système M&E de SNI

Président de la CdP (membre(s) de la CdP)

- Diriger et modérer la CdP
- Identifier et inviter les membres potentiels et évaluer leurs besoins
- Superviser la mise en œuvre du plan de travail annuel
- Organiser les réunions de la CdP et créer des espaces où les membres de la CdP peuvent interagir
- Encourager les membres à participer activement
- Sauvegarder des règles de base de la CdP (comme convenu par la CdP)
- Diriger les efforts de collecte de fonds de la CdP, le cas échéant.

Animation de Share-Net International (animateur de la CoP)

- Accompagner et soutenir le président de la CdP dans ses tâches
- Identifier les possibilités de promotion globale des travaux de la CdP
- Connecter la CdP à d'autres CdP et organisations pertinentes
- Suivi et évaluation du système M&E de SNI

BUDGET ET FINANCEMENT

Les communautés de pratique fonctionnent généralement avec un petit budget. Les organisations et les membres de la CdP consacrent leur temps aux activités de la CdP sous forme de contribution en nature. En outre, SNI alloue un petit budget à la CdP pour couvrir les coûts pertinents des projets, la création de produits, etc. Enfin, les membres de la CdP s'engagent eux-mêmes dans la mobilisation de ressources pour l'organisation de leurs réunions, événements ou produits de connaissance. Le soutien peut, par exemple, provenir d'autres programmes financés si le thème de la CdP s'y prête. De nombreux donateurs encouragent et saluent la collaboration et les efforts coordonnés et alignés entre les organisations et les programmes. La participation des membres de la CdP aux activités de collecte de fonds contribue à la stabilité financière de la CdP.

6. Il s'agit d'un ensemble de suggestions à discuter et à adapter. Cette liste s'appuie sur les connaissances tacites de SNI en matière d'accueil des CdP et sur les enseignements tirés des CdP travaillant dans le domaine du changement climatique, tels que décrits dans : Comprendre les communautés de pratique : Un aperçu pour les praticiens de l'adaptation. IIDD 2012

TU ES EXCITÉ ?

Avez-vous été enthousiasmé par le concept de communauté de pratique et envisagez-vous de rejoindre une communauté de pratique de Share-Net International ou de créer votre propre communauté de pratique ?

N'hésitez pas à nous contacter pour explorer les possibilités ! Nous sommes impatients d'entendre votre histoire et d'en savoir plus sur vos expériences.

Contactez-nous à l'adresse info@share-netinternational.org et restez à l'écoute via nos réseaux sociaux.



ANNEXE 1 ESPACES DE SÉCURITÉ

QU'EST-CE QU'UN ESPACE SÛR ?

Un espace sûr est *“un lieu ou un environnement dans lequel une personne ou une catégorie de personnes peut avoir la certitude qu'elle ne fera pas l'objet de discrimination, de critique, de harcèlement ou d'autres atteintes émotionnelles ou physiques”*.

POURQUOI UN ESPACE SÛR EST-IL IMPORTANT ?

Exercice de réflexion :

- Avez-vous vécu un moment où votre environnement était composé de problèmes ? Comment cela a-t-il affecté votre concentration ?
- Avez-vous déjà rencontré une situation où l'on ne vous a pas écouté ou où vos idées ont été rejetées ? Comment vous êtes-vous senti ?
- Avez-vous déjà “fait une erreur” et vécu une expérience négative ?

Dans l'un des scénarios ci-dessus, les gens se sentiraient inévitablement moins valorisés, moins confiants ou moins autonomes. Dans ce cas, ils n'auront pas l'énergie nécessaire pour se concentrer, être productifs et heureux.

COMPOSANTS CLÉS D'UN ESPACE SÛR^{7,8}

- Établir la confiance (règles de l'équipe, prendre du temps pour l'autre)
- Respect et communication ouverte (pas de reproches)
- Rétroaction et encouragement (encourager les idées, faire des éloges)
- Opportunités de croissance (coach et mentor)
- Relier l'équipe au pourquoi (l'équipe doit comprendre la situation dans son ensemble).

10 ÉTAPES POUR CRÉER UN ESPACE SÛR AUSEIN D'UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE⁹

1. Choisissez le lieu avec beaucoup de soin
2. Soyez conscient des personnes qui accueillent et reçoivent
3. Assurez-vous que le groupe de participants est inclusif et diversifié.
4. Lors de la préparation de l'événement ou du dialogue, n'oubliez pas de planifier soigneusement l'ouverture
5. Fixez des règles de base ou des lignes directrices que le groupe devra ensuite respecter.
6. Prévoyez suffisamment de temps pour le dialogue ou les activités
7. Amenez les conversations au niveau personnel
8. Créer un espace pour reconnaître le passé et assumer la responsabilité de l'avenir.
9. Accompagner individuellement chaque participant avant, pendant et après l'événement
10. Enfin, soyez conscient de votre posture et de votre approche de la facilitation.



7. [Créer un espace sûr pour votre équipe](#) | par Claire Tran | The Startup

8. [Les groupes veulent la sécurité- Guide de l'animateur pour créer un espace sûr- North Star Facilitators](#)

9. Adapté de [10 conseils pour créer un espace sûr](#) | IofC

Share-Net
International
The Knowledge Platform on
Sexual and Reproductive Health & Rights



Mauritskade 63
1092 AD Amsterdam
The Netherlands

P.O. Box 95001
1090 HA Amsterdam

T: +31 (0) 20 56 88 701
E: info@share-netinternational.org
www.share-netinternational.org