



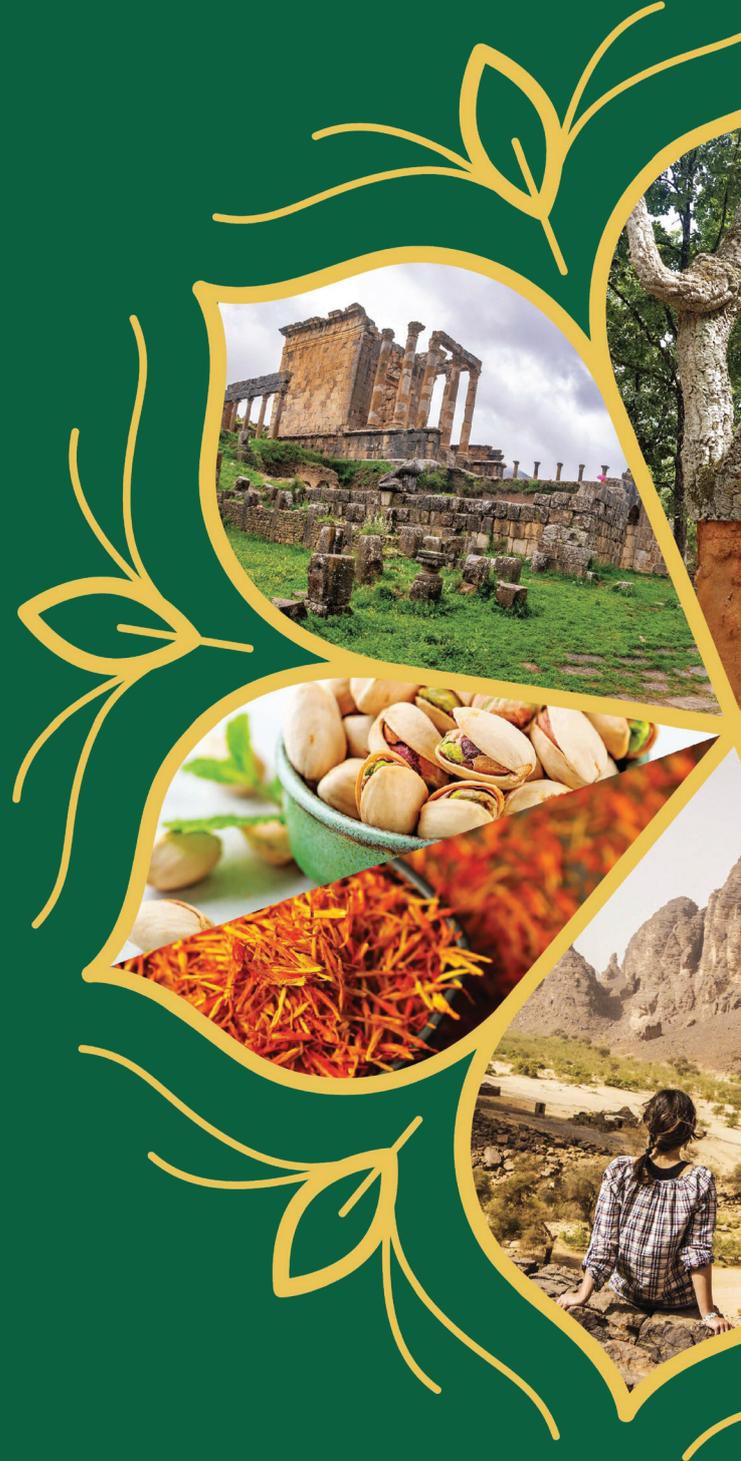
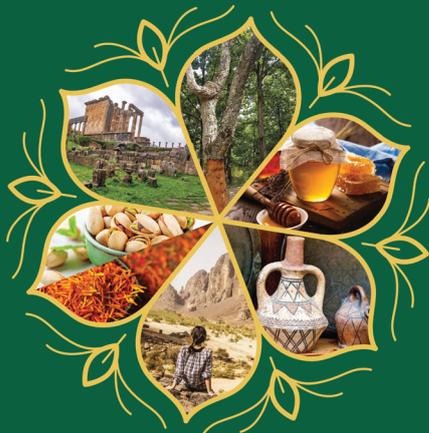
Programme cofinancé par l'Algérie
et l'Union Européenne

PAP 
ENPARD ALGERIE

برنامج العمل النموذجي للتنمية الريفية والزراعة
PROGRAMME D'ACTIONS PILOTE POUR LE DEVELOPPEMENT RURAL
ET L'AGRICULTURE

Guide

Institutionnalisation du genre



Septembre 2019

Fatma BOUFENIK

PRÉAMBULE

Ce guide fait partie d'une série de sept guides élaborés à la suite d'opérations de formation engagées par le Programme d'Actions Pilote pour le développement rural et l'agriculture (PAP ENPARD) entre 2016 et 2019.

Ils ont été élaborés par des experts spécialisés dans ces divers domaines, aux termes de formations qui se sont déroulées au cours des années 2018 et 2019 sur les thèmes suivants :

- **Mise en œuvre de l'approche intégrée du développement territorial**, Ouamer MAKHOUKH, avril 2018
- **Entrepreneuriat rural : appui à l'émergence de projets et à l'accompagnement de créateurs**, Thomas KHATAL, juillet 2018
- **Valorisation des ressources territoriales : l'amélioration des chaînes de valeur au service du développement des territoires**, Peter DAMARY, novembre 2018
- **Appui à la structuration de groupements d'acteurs**, Yacine HAMZA, décembre 2018
- **Animation territoriale**, Riad BENSOUIAH, août 2019
- **Communication associative et plaidoyer**, Nawel GUELLAL, septembre 2019
- **Institutionnalisation du genre**, Fatma BOUFENIK, novembre 2019

Ces formations se sont adressées à des cadres territoriaux des administrations déconcentrées de l'État et à des responsables d'associations professionnelles de producteurs agricoles, d'artisans ou de promotion du tourisme rural dans quatre wilayas algériennes : Aïn Temouchent, Laghouat, Sétif et Tlemcen. Elles ont fait partie du processus de formation de Conseillers de Développement Territorial (CDT).

Ces guides ont vocation à être utilisés non seulement par les participants à ces formations qui pourront en démultiplier les acquis auprès de leurs confrères, mais aussi par les responsables des administrations locales, des associations de développement et des groupements professionnels d'autres wilayas, en vue de stimuler la mise en valeur des ressources locales pour le développement de leurs territoires

Jean Vignon Chef d'équipe de l'Assistance Technique d'Appui	Souad Assaous Coordinatrice Nationale du Programme
--	---

SOMMAIRE

Introduction	3
I) L'Approche genre et développement	7
1.1 – Le concept de genre	7
1.2 – L'approche genre et développement	9
1.3 – L'égalité comme objectif de développement	14
II) Une boîte à outils pour une perspective GENRE	17
2.1 – L'analyse du contexte ou les facteurs influents	18
2.2 – La matrice FFOM / SWOT	20
2.3 – L'analyse des trois rôles	21
2.4 – l'analyse des besoins	24
2.5 – Le renforcement des capacités	26
2.6 – Fiches d'activité soucieuses de l'équité de genre	28
Conclusion générale	29
Lexique	30
Bibliographie sélective	31
Annexe : 5 fiches d'activités	33

Introduction :

Le Programme d'Actions Pilote (PAP-ENPARD) pour le Développement Rural et l'Agriculture est un programme bilatéral UE/Algérie dont l'objectif général est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie par l'augmentation des revenus et de l'emploi en milieu rural, notamment dans les wilayas d'Ain-Temouchent, Laghouat, Sétif et Tlemcen. Le programme qui a démarré le 01/09/2016 pour une durée de 40 mois s'achèvera au mois de décembre 2019.

Son objectif spécifique est d'améliorer l'utilisation, la valorisation et la diversification des ressources locales en facilitant l'émergence d'une nouvelle génération de projets innovants de développement agricole et rural impliquant l'ensemble des secteurs économiques concernés en favorisant la mutualisation des ressources et des moyens par l'approche participative et intersectorielle. Le but visé est de développer d'une manière coordonnée l'entrepreneuriat rural des secteurs agricole, forestier, artisanal et touristique.

La stratégie du Programme est fondée sur trois axes d'intervention correspondant aux trois résultats attendus :

- ✓ Résultat 1 : Un processus participatif pour l'identification de projets de développement rural durable est en place dans les wilayas pilotes ;
- ✓ Résultat 2 : Des produits locaux et des ressources locales sont mieux valorisés ;
- ✓ Résultat 3 : La communication et l'information sur les initiatives entrepreneuriales des acteurs locaux sont renforcées.

Les priorités thématiques qui découlent de ces résultats sont en lien direct avec le programme régional européen de développement agricole et rural pour les pays du voisinage (ENPARD) et la Politique Agricole et Rurale définie par le gouvernement algérien.

Dès sa conception, le PAP ENPARD a intégré les questions transversales de durabilité, de bonne gouvernance, du genre et de l'environnement.

De par leur importance dans le développement rural, les femmes constituent un groupe cible central dans la mise en œuvre des activités d'un programme, qu'il s'agisse de créations d'activités ou du renforcement des capacités, en bénéficiant de mesures spécifiques.

Des femmes ont effectivement bénéficié des actions du PAP ENPARD (essentiellement des artisanes et des cadres des institutions). Cependant la mission d'évaluation à mi-parcours a souligné en décembre 2018 que cet appui a été insuffisamment mis en exergue et qu'il n'y a pas eu d'attention spécifique vis-à-vis du genre de la part de l'ATA.

Ainsi, le rapport d'évaluation à mi-parcours indique (page 37) que les axes transversaux gouvernance, genre et environnement « ont été sous-estimés par l'ATA et n'apparaissent pas clairement dans le PTA 1 et le PT 2. ... Les modèles de développement des filières avec les porteurs de projet ne donnent pas de signal fort sur l'importance du développement durable (environnement) et équitable (genre). Sans directives contraignantes supranationales sur ces sujets comme dans les pays de l'Union européenne, les projets de l'Union européenne en Algérie ont donc un rôle important de sensibilisation et de prise en compte du genre et de l'environnement dans toute la démarche. »

Ainsi, pour donner la place attendue à la dimension GENRE, l'ATA, en concertation avec toutes les parties prenantes, à intégrer un ensemble d'action palliatives comme l'atelier de formation à l'approche du genre et le développement local des territoires ruraux et pour une meilleure appropriation de l'approche intégrée du genre la réalisation d'un guide pratique pour un accompagnement de cette démarche.

Pour une utilisation opérationnelle de ce guide, que nous espérons être pratiques, nous vous présenterons les objectifs pédagogiques de l'atelier formation à l'approche genre afin de saisir, à la fois, la complémentarité et les synergies possibles et surtout nécessaires dans une telle démarche

Les objectifs pédagogiques de la formation:

- Renforcer des acteurs impliqués dans le PAP ENPARD au niveau des quatre wilayas pilotes pour une plus grande maîtrise des aspects liés au genre développement rural, de l'agriculture, de l'artisanat et du tourisme.
- Améliorer la prise en compte de la dimension genre dans les démarches de développement territorial : production de diagnostics régionaux ; identification des opportunités ; une approche par des pratiques de démocratie participative et gouvernance ;
- Une formation participative mettant les participant-e-s en position d'apporter leur propre réflexion en termes d'analyse et de synthèse pour enrichir leur compréhension individuelle et sa mise en synergie dans le collectif et la collectivité
- Une formation pour un nouvel état d'esprit : faire le point sur un savoir sur le genre, se l'approprier en vue d'un savoir faire et / ou se le réapproprier individuellement et en « intelligence collective » pour en devenir un savoir être.

L'élaboration du **guide pour l'institutionnalisation du Genre** s'appuie sur les savoirs renforcés ou acquis lors du processus mis en place, dans le cadre du projet, cherche à accompagner les acteurs du projet, ses bénéficiaires et toutes les parties prenantes dans l'appropriation par la consolidation et / ou la construction d'un savoir faire en matière d'équité de genre pour un changement en savoir être s'exprimant en actions et pratiques en faveur de l'égalité des chances dans les politiques publiques et en égalité d'accès aux droits fondamentaux des personnes par des lois et procédures basées sur le principe de l'égalité dont il faut tenir en compte dans les approches de développement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes comme une question éthique parce qu'il n'est plus possible d'ignorer que dans toute société:

- les femmes et les hommes ont des besoins et des opportunités différentes, compte tenu de leurs rôles et responsabilités distinctes, et compte tenu de l'inégalité dans l'accès et le contrôle des ressources ;
- les femmes forment un groupe désavantagé par rapport aux hommes, en terme de bien être (éducation, santé, revenu, etc.), en terme d'accès et de contrôle des moyens de production et en terme de pouvoir ;
- la pauvreté pèse plus sur les femmes que sur les hommes ;
- Les difficultés supplémentaires en matière d'accessibilité des femmes en situation d'handicaps aux droits déjà insuffisants pour l'ensemble des personnes en situation d'handicape ;
- les violences à l'égard des femmes soient encore tolérées ;
- la persistance de la discrimination à l'égard des petites filles et les violations de leurs droits fondamentaux soit encore une réalité ;
- les droits fondamentaux des femmes et les carences pour leur promotion ne soient pas respectés ;
- cette situation d'inégalité constitue un obstacle au développement, puisqu'elle limite les chances et les opportunités de la moitié d'une population¹.

¹ Source numérique : http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreentheorie_l_approche.htm

Les outils, les orientations et suggestions que nous vous proposons pour l'institutionnalisation du genre, par son intégration aussi bien dans les procédures que dans les outils de travail et dans les pratiques de genre au sein de vos organisations qu'elles soient une institution gouvernementale ou non gouvernementale (publique ou privé) ou des organisations de la société civile, sont liées les uns aux autres. Ils concernent tous les domaines de vos actions et en particulier vos activités les plus récurrentes comme les réunions et séances de travail, les ateliers, les formations, les productions de documents à caractère interne ou public, les domaines liés à la gouvernance et l'organisation aussi bien pour des aspects pratiques que stratégiques (objectif(s), débat(s), analyse organisationnelle, planification, évaluation–suivi–impact, représentation) et sur l'organisation du travail.

Ainsi l'institutionnalisation réelle et pratique du genre passe par l'utilisation systématique et quotidienne et par là l'acquisition de la routine. Aussi si le bon point de départ passe par l'utilisation de certains outils–clés², certaines orientations et étapes stratégiques exigeront un travail qui repose sur une démarche participative inclusive adaptée à l'intégration de genre³. La participation et l'implication de toutes les personnes sont indispensable que ce la soit dans leurs conceptions et/ou leurs mises en œuvre ou leurs adaptations impliquent. Ainsi toutes personnes appelées à fournir les données de leurs productions (les sources et/ou référents), les personnes qui vont les produire et ou les utiliser dans leur travail quotidien doivent être partie prenante de cette production–construction collective.

En tant qu'utilisateur de ce guide vous pouvez prendre les outils que vous voulez, en l'état ou l'adaptant à vos besoins lors de l'exécution de vos tâches. Ce qui importe ce sont vos efforts d'intégration du genre et que chaque petit effort est une contribution importante dans la promotion réelle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Surtout ne vous dérangez pas si vous ne percevez pas l'impact ou le changement à court terme car le changement est tout un processus et demande du temps. Ce qui importe c'est que vous l'avez comme objectif à atteindre et pour cela il faut retenir les éléments essentiels de l'intégration de la perspective de genre :

- L'engagement de la direction de l'organisation et ses ressources humaines pour une telle perspective ;
- l'introduction de l'analyse genre dans le travail ;
- construire des indicateurs genre ;
- une planification dans une perspective genre ;
- l'appui sur et par des compétences en matière de genre ;
- composante basée sur le genre aussi bien au niveau des équipes de travail que pour les acteurs (partenaires, bénéficiaires, etc) ;
- les prise de paroles et l'accès et partages des espaces (à l'intérieur et l'extérieur de l'organisation) ;
- le suivi–évaluation et impact avec une perspective GENRE.

²Souvent, il s'agira d'adaptation d'outil existant par l'introduction d'information ou rubrique pour le rendre dans une perspective de genre .

³Ce qui vous est proposé est à titre indicatif et pédagogique et en aucun cas à titre de modèle à suivre de manière scrupuleuse et en aucun à titre impératif. Ce qui serait contraire à l'esprit même de la méthodologie qui sous tend la démarche de ce guide.

Ce guide est un outil pour aider les acteurs et parties prenantes du développement territorial local dans un processus d'institutionnalisation du genre dans le cadre⁴ du programme d'actions pilote pour le développement rural et de l'agriculture en Algérie – PAP - ENPARD⁵

Il est scindé en quatre parties :

- Une première partie qui vous introduit l'approche genre et développement⁶;
- Une seconde partie, qui vous présente les fondamentaux pour une démarche d'institutionnalisation de l'approche genre ;
- Une troisième partie qui aborde les étapes à suivre dans une telle démarche ;
- Une quatrième partie qui vous propose une boîte à outils indicatifs et sélectifs sur la base des besoins des bénéficiaires de l'activité 3 du dit programme ayant trait à un atelier de formation à l'approche genre.



⁴ Et bien au-delà de ce cadre.

⁵ Voir fiche programme en annexe.

⁶ Cette partie est un pince mémoire pour celles et ceux qui ont eu l'opportunité de participer à un atelier de formation à l'approche Genre ou des indications pour une mise à niveau nécessaire pour une telle démarche.

I) L'Approche genre et développement

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a cessé d'être proclamé à travers différentes conventions et conférences internationales depuis La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948⁷.

L'égalité est non seulement l'un des fondements des droits humains, elle est de plus en plus reconnue comme une condition essentielle, souvent une priorité, pour atteindre les objectifs du développement humain et des objectifs planétaires à travers les objectifs du millénaire pour le développement (OMD - jusqu'en 2015) et les objectifs du développement durable (ODD) jusqu'à l'horizon 2030.

Ainsi l'engagement, aussi bien des Etats que des institutions publics et privées et des organisations de la société civile (OSC), à promouvoir l'égalité de genre doit s'inscrire dans leur politique de **Gender Mainstreaming** et se traduire par :

- leur responsabilité d'intégrer la dimension du Genre dans toutes ses politiques, programmes, et procédures administratives et financières ;
- Leur contribution dans le renforcement des capacités, à tous les niveaux, afin d'assurer la prise en compte du genre dans les politiques de développement.

1.1 – Le concept de genre

Du mot latin GENUS le terme genre désigne les rôles qui sont attribués aux femmes et aux hommes dans une société. Ces rôles ne sont pas déterminés par des éléments et des prédispositions biologiques mais par la condition et la situation de la personne (individu), les coutumes, les normes et les tabous. Les rôles de genres et les hiérarchies de genres varient d'une culture à une autre et peuvent être modifiés.

Les attitudes et les comportements des genres sont appris et peuvent être modifiés, contrairement aux caractéristiques qui sont liées au sexe, définis à la naissance et qui ne peuvent pas changer.

Le genre fait référence aux rôles et responsabilités construits par la société et attribués aux femmes et aux hommes dans une culture et un espace donné. Ils subissent l'influence des perceptions et des attentes découlant de facteurs culturels, politiques, environnementaux, économiques, sociaux et religieux, et aussi des coutumes, de la loi, de la classe sociale, de l'ethnicité et de préjugés individuels et institutionnels. Ainsi les relations de genres⁸ qui en découlent concernent la manière dont les responsabilités sont confiées aux femmes et aux hommes et sont la résultante des rapports de force inégalitaires socialement établis entre les femmes et les hommes. L'examen de ses relations (rapports de pouvoir) révèle qu'il y a une discrimination (majoritairement) à l'égard des femmes et que les hommes (essentiellement) bénéficient du système actuel de genre (système patriarcat) et ils acquièrent, ainsi, des privilèges.

Le concept de genre favorise une prise de conscience de l'impact de la répartition des rôles entre les femmes et les hommes sur tous les aspects de la vie de la personne et sur son développement et celui de son environnement.

⁷ Egalité homme – femme et droits humains en Algérie – cadre légal international – Support formation – Module 1 – Programme pour l'Adéquation – Formation – Emploi – Qualification – AFAQ – Mai 2019 – USTO - Oran.

⁸ Dites relations sexo-spécifiques dans le langage des organisations onusiennes.

Ainsi, des rôles sociaux découle le statut des hommes et des femmes dans la société. Les rôles traditionnellement assignés aux femmes sont ceux de mères et de ménagères alors que les hommes assument le rôle de chef de famille et de ce fait à la responsabilité de subvenir aux moyens de subsistance des membres de sa famille (en termes de besoins matériels et financiers).

Une Définition :

Le GENRE est une construction sociale des rôles de l'homme et de la femme au niveau de la production/reproduction et des responsabilités.

Une société, à travers son contexte historique et culturel, *façonne l'identité sociale de l'individu et lui assigne un rôle et une place dans celle-ci*. Ceci débouche sur les stéréotypes sexistes, des discriminations et des violences à l'égard des femmes.

Encadré 1 – Synthèse

- « **Le genre** » n'est pas le sexe.
- « **Le genre** » n'est pas synonyme de femme.
- « **Le genre** » ne voit pas l'individu comme une catégorie neutre du point de vue sexué.
- « **Le genre** » questionne les évidences et par là rompt avec la « **naturalité** » du féminin et du masculin.
- « **Le genre** » introduit une nouvelle problématique de l'égalité au centre de la pensée des politiques publiques : **Entrée égalitaire ou réduction des inégalités de genre.**

Source : Fatma BOUFENIK, support d'appui pédagogique « Approche Genre », P4, approche inclusive adaptée au Genre, novembre 2018, Oran – Algérie, Humanité et Inclusion



Formation à l'approche genre - Tlemcen - 2019

1.2 – L’approche genre et développement

L’approche genre et développement se fonde sur les relations femmes / hommes que détermine la société et non plus sur les femmes en tant que groupe. L’approche est centrée sur les forces sociales, économiques, politiques et culturelles qui déterminent la façon dont les hommes et les femmes peuvent participer à un projet, en profiter et contrôler ses ressources et ses activités.

L’intégration de l’approche genre dans les projets de développement est une méthode d’intervention pour promouvoir un développement équitable. Elle consiste à favoriser une prise de conscience et à introduire des stratégies et des outils pour l’égalité à travers l’intégration transversale du genre à plusieurs niveaux :

- dans les modes de fonctionnement des institutions,
- dans les compétences des personnels
- et à toutes les étapes de la gestion du cycle des projets ou des programmes.

L’approche genre telle que connue aujourd’hui, a vu ses contours se préciser lors des années 70, avec la décennie des Nations Unies pour la femme (1975-1985)⁹. Elle a connu de nombreuses évolutions et étapes, que beaucoup résumant en deux principales : **Intégration des femmes dans le développement (IFD)** et **Genre et Développement (GED)**¹⁰.

- **Rôles et travail des femmes et invisibilité** d’une grande part de ce travail.

Les femmes assument les activités liées à trois rôles : reproductif, productif et communautaire¹¹.

Dans toutes les sociétés, les femmes assurent la majeure partie ou la totalité du travail domestique et sont les principales responsables des soins et de l’éducation des enfants et des soins aux personnes âgées et aux malades. Leur contribution dans la gestion de la vie quotidienne de la famille s’accroît davantage chez les catégories pauvres, jusqu’à devenir une responsabilité totale pour les femmes chefs de famille, de plus en plus nombreuses.

Elles assurent aussi la production de biens et de services pour l’autoconsommation et s’investissent de manière conséquente dans les activités communautaires (relations familiales, de voisinage,

Il en ressort un cumul et une charge de responsabilité et de travail conséquente mais non ou insuffisamment reconnue.

De manière générale, l’essentiel des activités reproductives, non génératrices de revenus, sont considérées comme féminines. De plus, même s’il est productif, leur travail est en grande partie non rétribué (activité informelle non marchande).

- **Pauvreté et invisibilité des femmes pauvres**

Les études menées dans différents pays ont démontré que la pauvreté se féminise, dépassant les 60%. Selon les statistiques des Nations Unies: les femmes ne gagnent que le 1/10 des revenus mondiaux et possèdent moins d’1/1000 de la richesse dans le monde alors qu’elles accomplissent les

⁹ Cf. Tableau 1

¹⁰ Cf. Tableau 2

¹¹ Cf. Outil 1 de l’analyse de genre : les trois rôles in support d’appui pédagogique « Approche GENRE ».

2/3 du travail dans le monde. De plus, elles représentent les 2/3 de la population illettrée dans le monde.

Etre femme et pauvre, c'est être invisible pour la majorité des intervenants dans le développement. Cette situation empêche les femmes de tirer profit des opportunités de développement.

Encadré 2 – Synthèse

L'approche Genre et Développement :

- est une approche globale de développement ;
- est une approche centrée sur les personnes ;
- est une approche participative ;
- est un outil d'analyse, de planification et de suivi-évaluation-impact ;
- peut contribuer à d'importants changements sociaux et organisationnels en vue d'atteindre les objectifs d'équité et d'égalité au sein d'une société ;
- bénéficie aux femmes et aux hommes.

Source : Fatma BOUFENIK, support d'appui pédagogique « Approche Genre », P6, approche inclusive adaptée au Genre, novembre 2018, Oran – Algérie, Humanité et Inclusion

Tableau 1– Etapes de la promotion des femmes vers le genre

Dates/ Périodes	Étapes clés	Mouvement des femmes vers l'égalité de genre
Années 70 - 75	Invisibilité des femmes dans le développement	Émancipation de <u>la</u> femme
Année 75	Conférence de Mexico ✓ Proclamation de l'année internationale de la femme	Intégration <u>des femmes</u> dans le développement (IFD) comme nouvelle approche
Années 80 - 85	Conférence de Nairobi	<u>Femmes</u> et Développement en évolution
Années 85 – 90		Genre et Développement

Année 95	Conférence de Beijing <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plate forme ✓ Coup d'envoi de l'intégration transversale/ Institutionnalisation 	Genre et Développement Égalité entre Femmes et Hommes
Année 2000	Objectifs du Millénaires - OMD	Renforcement des engagements Mesure des résultats
Année 2005	Beijing + 10 <ul style="list-style-type: none"> ✓ Évaluation de la Plate forme ✓ Réaffirmation des engagements 	Mobilisation des ressources Intégration institutionnelle Gouvernance éco./ Budgets sensibles au genre (plus de 60 pays engagés)
Année 2015	Objectifs Du développement Durable - ODD	Les 17 objectifs de développement durable et les 169 cibles guideront l'action à mener au cours des 15 prochaines années.



Formation de Conseillère de Développement Territorial



Formation de cadres associatifs à la communication et au plaidoyer

Tableau 2 : Intégration de la dimension Genre dans l'approche du développement¹²

	L'approche	Le centre d'intérêt	Le problème	L'objectif	La solution	Les Stratégies
Intégration des femmes au dévpt (IFD)	Une approche qui considère les femmes comme étant le problème	Les femmes	L'exclusion des femmes	Un développement plus efficient, plus efficace	Intégrer les femmes au processus de développement existant.	Projets pour femmes, volets femmes, projets intégrés, accroître la productivité des femmes, accroître la capacité des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle
Genre et dévpt (GED)	Une approche du développement	Les rapports femmes - hommes	Les relations de pouvoir inégales (riches et pauvres ; femmes et hommes) empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes	Un développement équitable et durable, où les femmes et les hommes prennent les décisions : autonomie et autodétermination.	Accroître le pouvoir des plus démunis qui sont en général des femmes. Transformer les relations non égalitaires	Identifier / Considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition. Traiter en même temps des intérêts stratégiques des femmes

¹² Fatma BOUFENIK, « L'intégration du genre dans l'approche de l'économie informelle : le cas de la production domestique en Algérie », pp 223 – 226, thèse de Doctorat Unique, Nouveau régime, Université Abou – Bekr Bel'gaid, Tlemcen, Octobre 2010

La prise en compte de l'égalité de genre est essentielle dans toute intervention de développement car :

- Elle est directement liée au développement durable ;
- Elle est un élément essentiel à la réalisation des droits humains de tous ;
- Elle permet aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités et de droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie quotidienne ;
- Elle permet aux femmes et aux hommes d'avoir un accès égal à l'éducation, d'acquérir une indépendance financière, de partager les responsabilités familiales et d'être libres de toute forme de coercition, intimidation et violence ;
- Elle permet aux femmes et aux hommes d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur santé et leur sécurité et sur celle des membres de leur famille.

L'approche genre peut se définir comme la combinaison

- D'une vision donnée des relations hommes-femmes et de leur impact sur le développement,
- De concepts clés, permettant de fixer le contenu et les contours de l'approche,
- D'outils permettant d'opérationnaliser la vision et les concepts.

L'analyse genre permet :

- une meilleure connaissance et compréhension des réalités sociales,
- l'appréhension des besoins spécifiques aux hommes et aux femmes par eux et elles mêmes,
- la proposition de projets et programmes de développement plus pertinents (répondent à des besoins réels et prioritaires) et plus équitables.

Elle s'applique à différents niveaux, depuis le diagnostic des situations, jusqu'à l'évaluation des projets et programmes de développement, en passant par l'identification des besoins, la conception/planification et l'exécution des projets et programme de développement.

Elle repose sur de nombreux outils d'analyse dont la combinaison est déterminée par l'objectif de l'analyse lui-même (diagnostic, évaluation,) :

- les rôles selon le genre ou la division du travail,
- l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices,
- la condition et la situation,
- les besoins pratiques et les intérêts stratégiques,
- les niveaux de participation,
- les facteurs d'influence,
- La déconstruction socioculturelle de genre (à commencer par l'identification des préjugés, stéréotypes et les formes et niveau de discrimination de genre),
- Les possibilités de changement.

1.3 – L'égalité comme objectif de développement

L'équité de Genre à l'égalité

L'équité (concept de « ce qui est juste ») renvoi à la distribution des coûts et bénéfices (qui est bénéficiaire et qui supporte les coûts ou qui en est privé) dans une situation donnée.

Elle vise à donner des chances égales aux hommes et aux femmes en tenant compte des différences de rôles, de responsabilités et de capacités. Ce qui permet d'identifier les préjugés, les stéréotypes et les discriminations de genre pour « un-e GENRE » ce qui se traduit souvent en des privilèges pour l'autre « Genre ».

C'est pour éviter un effet contraire dans nos actions qu'il est primordial d'avoir une perception de ce qui pourrait être, et qui aurait un effet induit négatif sur notre démarche, un préjugé, un stéréotype, une discrimination de genre.

Les stéréotypes, préjugés, discriminations et violences de genre :

■ Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes sont des idées ou images que l'on se construit sur un groupe (ou autre), en se basant sur une simplification abusive de traits réels ou supposés, avec souvent des implications négatives, allant de la petite discrimination, à l'exclusion (exemple du racisme).

Nombreux sont ceux qui se conforment aux stéréotypes, et donc aux attentes de la société. Les autres, hommes ou femmes, se retrouvent en marge du « normal ».

Les stéréotypes de genre sont des représentations socialement construites par rapport aux hommes et aux femmes, leur définissant des rôles, des aptitudes et des comportements sur la base de capacités dites féminines/masculines. Ces constructions sont faites à travers des dictons, chansons, proverbes, les médias, la culture, pratiques, les habitudes, l'éducation, etc.

Deux mécanismes principaux contribuent à la production d'un stéréotype :

- **La simplification** (par la sélection de données jugées pertinentes dans la masse des informations disponibles)
- **L'exagération** : les données sélectionnées sont accentuées

■ Du stéréotype au préjugé, du préjugé à la discrimination et de la discrimination aux violences basées sur le genre

Les stéréotypes s'appuient sur des préjugés et créent de la discrimination et plus précisément de la discrimination de genre appelé également parfois « sexisme ». Ils sont un frein à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils sont également un frein à la parité dans le domaine politique.

■ Exemples :

- Il est perçu comme « anormal » qu'un homme veuille s'occuper de son bébé ou de l'entretien quotidien d'un parent malade.
- Un homme majeur est automatiquement considéré comme chef de famille, même si les responsabilités économiques et autres sont à la charge de la femme.
- Des métiers/secteurs d'activités sont perçus comme « naturellement » féminins ou masculin (infirmière, puéricultrice, entrepreneur, chauffeur, ...) ou encore, des rôles et des tâches (un responsable, une assistante ; un agent de service, une femme de ménage, ...).

Si la majorité des hommes et des femmes se conforment aux stéréotypes, certains d'entre eux contribuent à travers leur comportement et leurs activités, mais non sans difficultés, à passer outre. C'est ainsi que, dans notre société, des femmes ont investi, avec succès, des métiers réservés exclusivement aux hommes il y a quelques années.

Les facteurs d'influence peuvent contribuer grandement à dépasser les stéréotypes. L'action de développement, étant un de ces facteurs, les associations qui y activent devraient accorder une importance particulière aux stéréotypes dans l'élaboration des projets et à la manière de les déconstruire. En tout état de cause, il est établi que l'effet des « cas exemples » sur les changements de perceptions et de comportements des individus est beaucoup plus significatif que celui de la sensibilisation seule.

Stéréotype	Préjugé	Discrimination
Attribution d'une image générale à toutes les personnes d'un même groupe (croyance)	Avoir la conviction, avoir la certitude sans besoin de d'entreprendre une recherche et / ou d'apprendre quelque chose - (jugement)	Un comportement refusant aux individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit - (comportement)
<ul style="list-style-type: none"> - Les filles sont calmes et patientes - Les garçons sont indisciplinés et turbulents 	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes aiment rester à la maison pour s'occuper des enfants - Les hommes aiment aller aux cafés 	<ul style="list-style-type: none"> - Les ouvriers d'un chantier refusent une femme cheffe de chantier - Un centre de formation professionnelle refuse un stagiaire en formation de couture

Importance de l'intégration du genre et de l'analyse du genre dans les projets de développement

Comme développé plus haut, les rôles et la place attribués à l'homme et à la femme par la société sont décisifs dans leur accès aux opportunités de développement. D'autre part, hommes et femmes ont des contraintes différentes et des besoins de développement différents. Ceci implique une prise en compte de l'ensemble de ces différences pour prétendre à un développement durable et équitable (l'équité étant déjà intégrée dans la durabilité).

L'approche genre suppose de considérer les différentes opportunités offertes aux hommes et aux femmes, les rôles qui leur sont assignés socialement et les relations qui existent entre eux. Il s'agit de composantes fondamentales qui influent sur le processus de développement de la société et sur l'aboutissement des politiques, des programmes et des projets des organismes internationaux et nationaux¹³.

D'autre part, les personnes défavorisées constituent les cibles prioritaires des actions de développement. La situation de précarité/pauvreté d'un grand nombre de femmes, les désigne parmi ces cibles prioritaires et fait de l'approche qui prend en compte leurs spécificités, une approche privilégiée pour les projets et programmes de développement.

En résumé, l'approche genre contribue à assurer l'efficacité, l'équité et la durabilité des projets et programmes de développement.

Il est important de souligner que les projets de développement, la manière dont ils sont conduits et les résultats auxquels ils aboutissent peuvent être des facteurs d'influence, positifs ou négatifs, des rapports de genre. Ceci amène à soulever la question de la responsabilité des institutions de développement et du mouvement associatif dans l'évolution des situations.

Une évaluation des projets dans leur prise en charge des questions de genre doit être faite. Nombreux cadres d'analyse existent pour cela. Une démarche simple consiste à examiner le niveau de l'apport des projets et à identifier les voies et moyens de les améliorer ou corriger. L'apport est dit positif si le projet contribue à changer la situation vers plus d'équité pour les femmes. Il est neutre s'il n'introduit aucun changement dans ce sens. S'il renforce des rapports d'iniquité de genre pré existants ou en crée d'autres, l'apport est jugé négatif.

C'est dans cet esprit que ce présent guide propose aux acteurs du développement durable (particulièrement local / rural) et quelque soit le niveau de leur intervention et leur statut en rapport avec le programme ou le projet / action les outils suivants.

¹³ FAO, 2001

II) Une boîte à outils pour une perspective GENRE

De puis les années 80, une série d'outils ont été élaborés pour permettre à la fois une analyse et une méthode de travail selon le GENRE.

Analyse genre :

L'analyse du genre est définie par les instituts des études de développement, comme action de rassembler ou de recueillir et d'examiner les informations, concernant la différence du genre et les relations sociales dans le but d'identifier, comprendre et redresser ou corriger les inégalités basées sur le genre.

Il existe six modèle ou cadre analytiques pour l'analyse du genre :

- Cadre analytique de Harward
- Cadre analytique de Moser
- Analyse du genre Matrix-Gam
- Cadre analytique des capacités et vulnérabilités
- Cadre analytique de l'habilitation de genre -Longwy-
- Approche des relations sociales

➤ **Le cadre de Harward :**

Ce cadre renvoie au concept de la division sexuelle du travail et qui signifie les rôles et les travaux attribués aux femmes et aux hommes, sur la base des « rôles de genre », au lieu de se baser sur les capacités et les aptitudes de chacun-e.

La division sexuelle du travail social entre hommes et femmes : éventuellement différente selon les cultures et les époques, on retrouve pour autant de grands invariants qui reviennent régulièrement dans la répartition des tâches, fonctions, emplois.

La « grille de Harward » permet de se poser un certain nombre de questions à ce sujet au moins à quatre niveaux :

- Le profil d'activité – Qui fait Quoi ?
- Le profil d'accès aux bénéfices et aux ressources et leur contrôle
- Les facteurs d'influence
- L'analyse du cycle de projet

➤ **Selon Caroline MOSER**, chaque individu, femme ou homme, joue trois rôles dans la société (Rôle reproductif, rôle productif, rôle communautaire / participation à la collectivité).

- Ce cadre d'analyse renvoie au concept des **trois champs de ce travail social**.
- Il permet de définir des profils d'activité des hommes et des femmes, à chaque étape du cycle de vie.
- Il facilite l'étude des différences d'accès entre les hommes et les femmes aux ressources et aux bénéfiques.
- Il suscite la récolte de données sur la distribution des rôles au sein des ménages.

Cependant il ne met pas assez l'accent sur les relations, les connections entre les activités des hommes et des femmes. C'est pour cela qu'il faut introduire un autre niveau d'analyse :

➤ **Cadre analytique de l'habilitation de genre**¹⁴ : Le concept d'**Empowerment**–Longwy (attribut de pouvoir)

Ce cadre permet une analyse de genre qui retrace l'amélioration de l'égalité et de l'habilitation des catégories de genre (les femmes / les hommes) en cinq phases : le bien être ; l'accès ; sensibilisation ; participation ; contrôle.

2.1 – L'analyse du contexte ou les facteurs influents

Dans toute société, les rapports entre les genres se transforment avec le temps jusqu'à un certain point.

Plusieurs facteurs tissent, influencent et modifient ces rapports.

- Dans les sociétés occidentales, les rapports entre les genres ont été considérablement influencés par les facteurs économiques et par l'éducation, ainsi que par le mouvement des femmes et la force d'organisation des femmes.
- Dans les pays en développement, les rapports entre les genres ont été influencés par les facteurs tels que l'économie, les conditions environnementales, la guerre et les crises politiques, l'éducation, la religion, la montée du mouvement des femmes et les influences au niveau international.

¹⁴ Voir aussi Renforcement des pouvoirs par l'accès et ou le contrôle aux bénéfiques et / ou aux ressources

Les facteurs d'influence . Il s'agit d'un concept qui permet de se questionner sur :

Quels sont les facteurs et institutions, dans une société donnée, ou dans un segment de population considérée et qui peuvent influencer, favorablement ou défavorablement, un cheminement vers une réduction des inégalités de genre ?

Ce qui permet de tenir compte des situations et des facteurs pouvant influencer d'une manière ou d'une autre les rapports de genre dans une société lors d'une action, d'un projet ou d'un programme.

Facteurs	Atouts/ Avantages (Potentialités / Opportunités) Pour les relations hommes/Femmes		Obstacles / Contraintes / difficultés Sur les relations hommes/Femmes		Idées, solutions- Actions – Projets, Stratégies	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Politiques						
Economiques						
Culturels						
Formation						
Facteurs démographiques						
Structures institutionnelles						
Environnement						
Relation Population – Coopération						
Facteurs juridiques						
Facteurs internationaux						

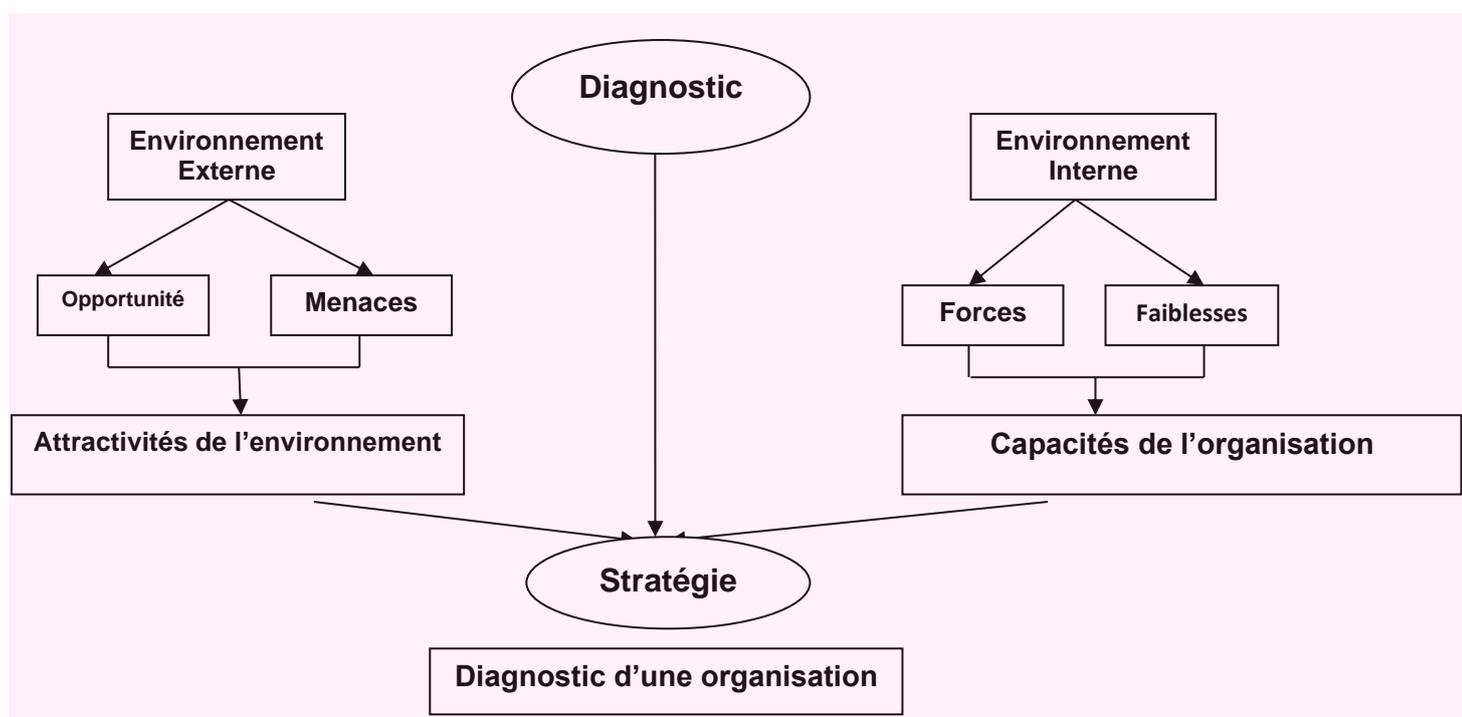
2.2 – La matrice FFOM / SWOT

Les matrices d'analyse stratégique sont un outil de diagnostic qui permet une analyse globale et simultanée de l'ensemble des activités d'une organisation qu'elle soit à but lucratif ou non lucratif. Elles ont pour avantage une représentation synthétique et graphique des interventions des acteurs et / ou des parties prenantes d'une organisation ayant à charge la réalisation d'une action de développement durable local.

Une analyse comparative de la situation de l'organisation, dans son contexte; est la démarche couramment appelée SWOT. Elle permet de déceler les caractéristiques de cette organisation et de son environnement. La matrice SWOT, signifiant « Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces. », est un outil¹⁵ de planification stratégique permettant de réaliser le diagnostic externe et interne du projet. C'est un outil pratique pour **analyser la situation de l'organisation et mettre à jour un besoin.**

Le diagnostic est indispensable, pour ne pas dire obligatoire, afin d'obtenir un état des lieux précis à un moment donné, il tourne autour de deux questions majeurs :

- L'environnement de l'entreprise → diagnostic Externe
- Sa propre capacité à affronter cet environnement → diagnostic Interne



¹⁵ Modèle connu sous le sigle LCAG du nom de ses 4 développeurs (Learned, Christensen, Andrews et Guth) à été créé en 1965 par ces 4 professeurs de la Harvard Business School.

Une fois le cadre du diagnostic posé, dans une approche participative, éventuellement par un brainstorming ou lors d'un focus groupe¹⁶, il s'agit :

- 1 – d'identifier les différentes problématiques auxquelles seraient confrontées l'organisation ;
- 2 – de trouver un consensus pour prioriser votre intervention (par quoi commencer, pourquoi), autrement dit il s'agit de se mettre d'accord sur l'angle d'attaque. Vous pouvez vous appuyer sur un outil de la gestion du cycle de projet : l'arbre à problème et l'arbre à solution ;
- 3 - s'atteler, dans un ordre hiérarchique retenu collectivement, à une problématique ;
- 4 – faire un diagnostic des besoins dans une perspective de genre en vous appuyant sur la matrice FFOM selon le modèle suivant.

<i>Au niveau interne de l'organisation</i>				<i>Au niveau externe de l'organisation</i>			
Forces		Faiblesses		Opportunités		Menaces	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

2.3 – L'analyse des trois rôles

Concernant l'analyse fondée sur le genre, on distingue trois grandes catégories de travail: le travail lié à la production, le travail lié à la reproduction et le travail lié à la collectivité.

Cet outil aide à :

- Une prise de conscience de tout travail accompli dans une collectivité et de sa valeur réelle,
- Planifier en fonction des conséquences des projets,
- Réfléchir sur l'équilibre complexe des fonctions sociales et économiques dans la collectivité,
- Chercher une réduction de la charge de travail des femmes,
- Assurer la participation des femmes aux projets.

Il s'agit d'identifier et d'analyser, en fonction de l'objet de l'étude, les rôles assignés aux hommes et aux femmes dans les différentes sphères (production, reproduction, vie communautaire)

¹⁶ Cela peut se faire par des entretiens individuels et une synthèse élaborée et restituée à l'ensemble des personnes ayant participé aux entretiens et toute autre personne identifiée comme partie prenante (selon l'appréciation du staff et / ou les autres acteurs).

Tableau d'analyse des rôles :

Cet outil s'adapte à chaque situation et on peut ajouter autant d'éléments que cela nous sera possible :

Dans les activités, il faut prendre en compte les différentes activités réalisées, à titre d'exemple en agriculture, on inclut : le défrichage, la préparation du sol, la plantation, le désherbage et la transformation, etc.

Il faut penser également aux activités familiales : Les activités reproductives comprennent l'approvisionnement en combustible, et en eau, la préparation des repas, les soins aux enfants, et aux personnes âgées. Ces activités sont souvent considérées comme non économiques, mais elles sont essentielles et interfèrent avec les activités de production.

L'analyse peut être approfondie en s'intéressant à d'autres paramètres en plus du genre et de l'âge (description des personnes qui réalisent l'activité: femmes, hommes, enfants ou personnes âgées), comme :

La Durée – indique combien de temps est consacré à chaque activité, et s'il s'agit ou non d'activités saisonnières ou journalières.

La Localisation de cette activité – indique le lieu où l'activité est exercée, exemple: au domicile, dans le champ familial, dans une boutique ou en dehors du groupe.

Pour la réalisation de cette étape d'une manière efficace, il est préconisé de préparer une matrice :

- En entête, porter les différentes catégories (par exemple, les six classes genre/âge),
- listant les activités productives, reproductives et communautaires dans la colonne de gauche vers la droite,
- Porter les durées consacrées aux différentes tâches et leur localisation¹⁷.

¹⁷ Budget temps ou horloge du temps

Trois rôles	Femmes	Hommes	Lieu	Temps	Ressources
	E A PA ¹⁸	E A PA	E A PA	E A PA	E A PA
Rôle Reproductif (1): - Biologique. - Genre					
Rôle Productif (2): - Visible - Invisible / Oublié					
Rôle communautaire/ Social (3): - Valorisé - Payé - Non valorisé					

NB : Demander aux hommes et aux femmes de remplir chaque case en indiquant ce qu'ils / elles font, le temps qu'ils / Elles y consacrent et où le travail est situé »¹⁹.

(1)**Rôle reproductif** : il concerne l'entretien et le bien être familial et sans contre partie monétaire

(2)**Rôle productif** : production de biens ou de services destinée à l'échange marchand

Pour distinguer le productif du reproductif, deux éléments à considérer, la destination des produits (vente ou autoconsommation /usage domestique) et la visibilité (formel/informel marchand ou non marchand).

(3) **Rôle social ou communautaire** : il concerne l'ensemble des activités liées au groupe (grande famille, voisinage, communauté, implications en relation avec le projet prévu.).

¹⁸ E –Enfants ; A – Adulte ; PA – personne âgée.

¹⁹ Les principales questions à traiter : qui fait quoi (enfants, adultes, personne âgée), rémunéré ou non, formel ou informel, durée, pénibilité.

2.4 – l'analyse des besoins

Les projets de développement s'efforcent d'identifier et de répondre aux besoins pratiques des collectivités visées. L'analyse GED fait la distinction entre les besoins pratiques des femmes et des hommes et leurs besoins stratégiques, respectivement liés à **la condition et à leur situation** ce qui renvoie aux **possibilités de transformation d'une situation**.

Ainsi l'analyse Genre et Développement part du postulat que les situations ne sont pas statiques et données une fois pour toutes. Toute société est concernée par du changement possible, et éventuellement souhaité, même si c'est plus ou moins facile selon les situations.

La situation renvoie à la position sociale et économique des femmes comparativement à celle des hommes. On compare la situation des femmes et des hommes :

- en mesurant par exemple l'écart des salaires, les chances d'accès à l'emploi, la participation aux instances législatives, la vulnérabilité face à la pauvreté et à la violence, etc.
- Voir la mobilité de la femme selon les situations et les conditions,
- Le niveau de prise de décision par chacun des membres du ménage à l'intérieur etc.

Les besoins pratiques du genre (Practical Gender Needs : PGN) :

Il est facile de les identifier, ce sont des besoins des femmes ou des hommes dans leurs rôles sociaux. Ces derniers sont identifiés à l'intérieur d'un contexte spécifique. Ils sont pratiques par nature et concernent souvent des insuffisances dans les conditions de vie telles que l'approvisionnement en eau, les soins de santé et l'emploi.

Les intérêts stratégiques du genre (Strategic Gender Needs : SGN) :

Ce sont les besoins des femmes ou des hommes identifiés par rapport à leur position de subordination (situation) dans la société. Ils varient selon la particularité des contextes, faisant référence à la distribution sociale par sexe du travail, du pouvoir et du contrôle, et peut inclure des questions telles que les droits légaux, la violence domestique, l'égalité des salaires, le contrôle des femmes de leur propre rôle .

Besoins pratiques	Intérêts stratégiques (ou intérêts stratégiques de genre)
Plutôt immédiats et à court terme	Plutôt à long terme
Font intervenir les femmes à titre de bénéficiaires, et pas comme participantes actives	Font intervenir les femmes comme agents, ou leur permettent de le devenir
Ont trait aux conditions de vie quotidienne : eau, alimentation, santé, logement, revenus...	Ont trait à la position désavantagée des femmes dans la société, à leur manque de ressources et d'éducation.
Facilement identifiables par les femmes	Ne sont pas facilement identifiés par les femmes
Peuvent être satisfaits par des apports matériels précis : aliments, services de santé, formation...	Peuvent être satisfaits par la sensibilisation aux questions de genre et par la prise de conscience de ces questions, par l'éducation et la formation, la mobilisation politique...
Peuvent en général être satisfaits sans modifier les rôles et rapports	Peuvent donner du pouvoir aux femmes et transformer les rapports entre les sexes

Types d'intervention répondant aux besoins selon leurs identifications comme besoins pratiques ou besoins stratégiques

<p>Types d'intervention répondant aux besoins pratiques des femmes :</p> <p>Provision d'eau potable ; Amélioration d'accès aux soins de santé ; Opportunités de gagner des revenus pour le ménage ; Provisions de services de base et liés au logement ; Distributions alimentaires.</p>	<p>Types d'intervention répondant aux besoins stratégiques des femmes :</p> <p>Allègement du fardeau lié au travail domestique et à la garde d'enfants ; Abolition des formes institutionnalisées de discrimination (lois et systèmes légaux tendant à favoriser les hommes) ; Mise à disposition de services de santé reproductive proposant aux femmes le contrôle de leur fertilité ; Mesures contre la violence masculine ; Création d'opportunités de s'organiser collectivement.</p>
---	---

NB/ **La condition** renvoie aux conditions matérielles dans lesquelles vivent les concernés : habitat, équipement, alimentation alors que **la situation** traite du statut des hommes et des femmes et le pouvoir qu'ils ont de prendre des décisions: qui prend quelles décisions (stratégiques, courantes liées à la vie quotidienne).

2.5 – Le renforcement des capacités

Cet outil renvoie à trois concepts :

- ❖ **L'accès aux - et le contrôles - des ressources et des bénéfices** : comment les ressources, d'abord (entendu au sens large), et les bénéfices des actions ensuite, sont-ils répartis entre femmes et les hommes dans telle situation donnée? Jusqu'où ? Dans quels domaines ?
- ❖ **Le concept « d'empowerment »**, avec réflexion sur les différentes conceptions du pouvoir (le pouvoir de, le pouvoir en, le pouvoir avec, le pouvoir sur), ainsi que sur les trois niveaux touchés (individuel, relationnel, collectif).
- ❖ **Les niveaux de participation** des populations considérées : quatre niveaux possibles, du moins au plus participatif

Nous expliquerons certaines notions puis nous expliciterons leur interaction pour en faire un outil d'analyse.

Accès: Capacité à utiliser une ressource.

Contrôle: Capacité à prendre des décisions (assumer ses obligations) concernant l'utilisation des ressources.

On peut accéder à une ressource sans avoir pour autant son contrôle, ni même en être bénéficiaire.

Différents types de ressources:

Ressources économiques: Travail, Crédits, Argent, Transport, Équipement, Alimentation/ nourriture, Soins aux enfants (facilités), facilités pour exécuter les tâches domestiques, Sécurité sociale, assurance médicale, Santé et approvisionnements.

Ressources politiques: Position de leader et mobilisation des différents acteurs aux différents niveaux de prise de décision ; opportunités pour la communication, la négociation et la construction d'un consensus.

Ressources en matières d'information/ éducation: Apports (input) qui habilitent à prendre des décisions en vue de modifier une situation, une condition ou un problème, éducation formelle, éducation informelle, opportunités pour les échanges d'information et de communication.

Ressources temps: Heures de la journée à usage de loisir ; Flexibilité des heures de travail payées.

Ressources internes : Estime de soi ; Confiance en soi ; Capacité à exprimer ses propres intérêts.

Pour décider des ressources qui doivent être prises en compte, il faut:

- Discuter avec des personnes ressources ou des groupes cibles d'hommes et de femmes, et établir une liste des principales ressources devant être prises en compte pour l'analyse.
- Les ressources (biens) du ménage, par exemple pour les petits agriculteurs, comprennent en général : la terre, le troupeau, le grain stocké, l'outillage et les sommes en argent liquide.

Il peut être utile de prendre également en compte le niveau d'éducation ou les compétences de la main d'œuvre familiale.

A. Ressources	Accès		Contrôle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Economiques : Terre Equipements, Outils techniques Main d'œuvre (homme, femme, enfants) Argent				
Socio – Politiques : Education – Formation Organisation- représentation. Leadership. Crédibilité – expérience.				
Temps				

LES BENEFICES:

Discuter des bénéfices obtenus à partir des ressources identifiées.

Les bénéfices classiques d'une activité comprennent les besoins essentiels comblés comme la nourriture, les revenus monétaires provenant de la vente des produits ou du salaire et d'autres profits liés au troc, aux activités informelles monétaires.

Une augmentation des bénéfices peut permettre d'acheter plus de biens, d'animaux ou de terre. Au cours de cette analyse, il faut par ailleurs déterminer qui profite de ces avantages.

Ces biens et les revenus qui en découlent sont source de pouvoir et de prestige.

B. Bénéfices	Accès		Contrôle	
	Femmes / Filles	Hommes / Garçons	Femmes / Filles	Hommes / Garçons
Economiques : Revenu gagné Possession des biens Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement)				
Socio – Politiques : Education – formation. Pouvoir Politique Prestige, reconnaissance. Statut social – juridique. Prestations d'interventions et développement				
Culturels : Changements culturels. Capacité d'action. Dignité Sociale.				
Temps				

2.6 – Fiches d'activité soucieuses de l'équité de genre

Les quelques fiches d'activités sont proposées à titre indicatif. C'est que je considère comme le petit mécanisme qui vous permettra, dans un premier temps, à introduire des changements dans vos pratiques professionnelles (voir personnelles) et progressivement cela peut produire des changements dans votre comportement pour avoir comme impact un changement de rentabilité. Ce que j'appelle, durant mes interventions, du savoir, au savoir faire vers le savoir être.

Les fiches d'activités seront en annexes, à la fin du présent guide, pour vous permettre de les imprimer et de les utiliser en l'état et de préférence en les adaptant à vos besoins professionnels (ou tout simplement en s'inspirant)

Fiche 1) Approche pour une déconstruction ; Fiche 2) Fiche d'inscription des participant-e-s ;
Fiche 3) Liste du personnel (ressource humaine) par activité ; Fiche 4) Résumé du rapport d'activité ;
Fiche 5) Procès verbaux des réunions de projets

Conclusion générale :

L'objectif de l'approche genre est d'améliorer les conditions socio-économique dans le but de permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier et de participer au développement économique, politique et social de leurs territoires (au niveau local et / ou national) sur des bases au minimum équitable voir égalitaires en terme de chances dans les politiques publiques ou en accès aux droits de façon formelle (devant la loi) ou réelle (en résultats et impact sur leurs quotidiens).

L'utilisation d'instruments est sensée produire une sensibilisation au genre et offrir des possibilités d'intégrer cette dimension. Par conséquent les outils et les fiches proposés dans le présent guide devraient renforcer les capacités des acteurs.

La responsabilité de la direction d'une organisation est primordiale pour sensibiliser des utilisateurs de ce guide afin de percevoir et comprendre qu'une telle approche permet d'accroître l'efficacité et la compréhension de la pertinence de l'approche genre. Il revient à cette direction de mettre à la disposition des utilisateurs le support d'appui pédagogique à l'approche genre et si les moyens le permettent cela requiert une formation préalable.

Ceux sont là les quelques éléments nécessaires des compétences pour l'intégration du genre afin d'améliorer son intervention dans l'organisation. A cela s'ajoute le besoin, pour les utilisateurs, d'un temps et d'espace pour comprendre le but de l'utilisation de ces outils pour se les approprier comme outils de travail : plus fréquemment ils seront utilisés, plus leur utilisation devient facile et leurs intérêts perceptibles.

Lexique :

1. La division sexuelle du travail social entre hommes et femmes : éventuellement différente selon les cultures et les époques, on retrouve pour autant de grands invariants qui reviennent régulièrement dans la répartition des tâches, fonctions, emplois. La « grille de Harward » permet de se poser un certain nombre de questions à ce sujet.

2. Les trois champs de ce travail social : dans les trois grands domaines que sont la production, la reproduction et la participation à la collectivité.

3. L'accès aux - et le contrôles - des ressources et des bénéfiques : comment les ressources, d'abord (entendu au sens large), et les bénéfiques des actions ensuite, sont-ils répartis entre femmes et les hommes dans telle situation donnée? Jusqu'où ? Dans quels domaines ?

4. Les facteurs d'influence : quels sont les facteurs et institutions, dans telle société donnée, ou dans tel segment de population considérée, qui peuvent influencer, favorablement ou défavorablement, un cheminement vers une réduction des inégalités de genre ?

5. Besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes : les premiers sont immédiats et réfèrent aux conditions de vie pratiques et concrètes des femmes ; les seconds prennent en compte une plus longue durée et le fait de permettre, à terme, de rompre avec les inégalités de genre.

6. Les niveaux de participation des populations considérées : quatre niveaux possibles, du moins au plus participatif.

7. Les possibilités de transformation d'une situation : l'analyse Genre et Développement part du postulat que les situations ne sont pas statiques et données une fois pour toutes. Toute société est concernée par du changement possible, et éventuellement souhaité, même si c'est plus ou moins facile selon les situations.

8. Le concept « d'Empowerment » , avec réflexion sur les différentes conceptions du pouvoir (le pouvoir de, le pouvoir en, le pouvoir avec, le pouvoir sur), ainsi que sur les trois niveaux touchés (individuel, relationnel, collectif).

Bibliographie sélective :

ACDI, Politique d'égalité entre les sexes, 1999.

ACDI, Guide for Gender Sensitive Indicators, 1997.

ACDI, The Why and How of Gender-Sensitive Indicators, 1997. CCCI,

AQOCI, Un autre genre de développement, 1992. CONSEIL DE L'EUROPE. Gender Mainstreaming, Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Strasbourg, 1998. COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Management System, 2003.

COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Management System Handbook, 1999.

COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Mainstreaming in the Public Service, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, 1999.

COMMONWEALTH SECRETARIAT, Gender Mainstreaming in Development Planning, A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, 1999.

EMPLOI ET AFFAIRES SOCIALES, 100 mots pour l'égalité, Commission européenne, Unité V/D.5, 1998.

ESIM Simel, Analyse Genre des budgets, ICRW, 2000.

FAO, OIT, Analyse socio-économique selon le Genre, Guide de référence, 1996. GR-ED, L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des " bonnes pratiques".

OCDE, Compendium du CAD de Notions et approches relatives à l'égalité homme/femmes, 1998.

OCDE, Lignes directrices du CAD pour l'égalité homme femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement, 1998.

OCDE, Working Party on Gender Equality, Mainstreaming Gender Equality in the 21st Century Goals on Education, Health and Environment, A Synthesis of Three Reference Documents, 1999.

SENSI Dina, Mécanismes et indicateurs de suivi du Mainstreaming, 1999.

UNDP, Gender : The Millennium Development Goals. UNDP, Gender Mainstreaming Goals.

UNDP, Parliaments : The Gender Dimension. UNDP, Energy Services : The Gender Dimension.

UNDP, Moving from Policy to Practice : A Gender Mainstreaming Strategy for UNDP India, 2005.

UNDP, Gender Mainstreaming Strategy for UNDP Albania, 2005.

UNDP, Mainstreaming Gender in Water Management, A Practical Journey to Sustainability : A Resource Guide, 2002.

UNDP, Millennium Development Goals, National Reports, A Look through Gender Lens, May 2003.
UNDP, Transforming the Mainstream, Gender in UNDP, 2003.

UNDP, Gender Equality, Practice Note, 2002. UNDP, Gender Mainstreaming - Tools Marketplace, Annotated Resources.

UNIFEM, GTZ, Federal Ministry for Economic Development and Cooperation, Pathway to Gender Equality, 2004.

UNDP, Guidelines, Checklist : Mainstreaming Gender Equality Considerations into UNDP Country Office Activities. UNDP, The Gender Action Plan, 2005. UNDP, UNDP corporate gender strategy and action plan, 2005.

UNDP, Gender Mainstreaming Programme and Project, Entry Points, January 2001.

UNESCO, Gender Lens: Development of Terms of Reference (TORs) of UNESCO Surveys & Research, 2003.

UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework, GUIDING PRINCIPLES, 2003.

UNESCO, Gender Lens : Gender Sensitive, 2003.

UNESCO, Gender Lens : Quantitative and Qualitative Indicators, 2003.

UNESCO, Gender Lens : Project Design and Review, 2003.

UNESCO, Pour l'égalité des sexes dans le langage, 1999.

UNESCO, Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, 2003.

UNICEF, Égalité des genres et acquisition de pouvoir par les femmes, Dossier UNICEF de formation, 1994.

UN/ISDR, Women, Disaster Reduction and Sustainable Development. 2001, Geneva.

Annexe

Fiche 1) : Approche pour une déconstruction

Règles (comment les choses sont faites) : les comportements institutionnels sont régis par des règles. Ces règles répondent à des schémas institutionnels de comportements distincts dans la sphère officielle et non – officielle, des normes, des valeurs, des traditions, des lois et des coutumes qui limitent ou facilitent ce qui est fait, comment, par qui et pour quel - le (s) bénéficiaire(s).

Activités (ce qui est fait) : Une institution est par essence un ensemble d'activités régies par des règles organisées autour de réponse à des besoins spécifiques et la poursuite d'objectifs particuliers. Ces activités peuvent relever de la production, de la distribution ou de la régulation, et parce qu'elles sont régies par des règles, elles tendent à générer des pratiques routinières. Ainsi, les pratiques institutionnelles sont des facteurs fondamentaux de reconstitution de l'inégalité sociale, et à ce titre, elles doivent être modifiées, si l'on veut transformer les relations de genre.

Ressources (ce qui est utilisé ou produit) : Toutes les institutions peuvent mobiliser des ressources humaines (travail, éducation et compétences), matérielles (nourriture, ressources, terre et argent) ou immatérielles (information, influence, politique, bonne volonté, contacts). Les règles institutionnelles orientent la façon dont ses ressources sont distribuées

Personnes (qui est ou qui n'est pas impliqué et qui fait quoi) : Les institutions sont constituées par différentes catégories de personnes – les règles et les pratiques de l'institution déterminent qui est inclus et qui est exclu, la répartition des tâches, des responsabilités et des ressources. Ces « schémas » institutionnels révèlent les inégalités sociales.

Pouvoir (qui détermine les priorités et établit les règles) : Le pouvoir est inégalement réparti au sein des organisations – ce que l'on voit à travers la distribution inégale des ressources et des responsabilités. Les règles officielles et non officielles légitiment cette répartition, en donnant à certains acteurs des institutions l'autorité pour interpréter les objectifs et les besoins institutionnels et mobiliser la loyauté, le travail ou le caractère conciliant des autres. Ainsi, les résultats des pratiques institutionnelles reflètent les intérêts de ceux qui ont le pouvoir d'établir les lois et de les changer.

Ecrit d'après l'article de Kabeer et Subrahmanian, 1996, Schéma 2.2

Fiche 2) Fiche d'inscription des participant-e-s

Objectifs :

- Promouvoir et suivre la participation paritaire des genres
- Sensibiliser les participant-e-s sur des activités de parité de genre
- Sensibiliser les membres de l'équipe sur les activités de parité de genre

Nom de l'organisation				Fiche d'inscription		Type d'activité Projet
Fonction						
Dates						
Lieu						
N°)	M/F*	Nom Prénom	et	Coordonnées de votre institution/ organisation	Fonction et poste	signature
1 -						
2 -						
.....						
N -						

*Notre organisme évalue son travail en matière de parité de genre, nous vous prions donc d'indiquer votre sexe

Fiche 3) Liste du personnel (ressource humaine) par activité

Objectifs :

- Vérifier la composition par sexe des équipes qui organisent l'activité
- Promouvoir la parité des sexes dans la composition de l'équipe
- Sensibiliser les membres de l'équipe sur la parité des genres et les activités intégrant le genre
- S'assurer que la dimension genre est prise en compte dans la composition des équipes
- Promouvoir la dimension genre dans la sélection

Nom de l'organisation				
Activité				
Date				
Lieu				
La personne responsable de l'activité				
Nom et Prénom				
Partenaire / Organisation responsable				
Composition de l'équipe et distribution des rôles				
Nom et prénom	Sexe	Rôle / tâche	Sensibilisation sur le genre Non = 0 Oui = +	Autres observations
Personnel d'appui				
		Coordination		
		Secrétariat		
		Chauffeur		
		Personnel d'entretien		
		restauration		
		Pause café		
		hébergement		
			
		N		
Personnes Ressources				
		Modérateur - e		
		Conférencier -e		
		Président -e		
		Facilitateur -e		
		Editeur -e		
		Rédacteur -e		
		Analyste		
		Coordinateur -e		
Personnel médias / communication – visibilité				
		Reportages		
		Photos		
		TV		
		Radio		

Fiche 4) Résumé du rapport d'activité

Objectifs :

- Sensibilisation sur l'importance du genre
- Regrouper les informations sur les activités d'intégration de genre
- Analyser les forces et les faiblesses du genre
- Suivre et évaluer les effets et l'impact de genre

Nom de l'organisation

Lieu

Projet :

Activité :

1 – Thème :

2 – Lieu et date

3 – Partenaire / institution

4 – Coordinateur –e partenaire (personne responsable)

Participation des femmes et des hommes dans le comité d'organisation / de coordination (sur la base de la liste du personnel de l'activité)

Femmes : Sensibilisation sur le genre

Femmes : Sensibilisation sur le genre

Participation des femmes et des hommes dans l'équipe des personnes ressources (sur la base de la liste du personnel de l'activité)

Femmes : Sensibilisation sur le genre

Femmes : Sensibilisation sur le genre

5 – Description de l'activité :

- a) Objectifs
- b) Sujets spécifiques de l'activité
- c) Est-ce que la dimension genre de la question / du sujet a été identifiée ?
- d) Débat (qui a contribué et comment)
- e) Commentaires (fait par qui ?)

- f) Recommandations / Résultats, pertinence par rapport au genre
- g) Comment les aspects / dimensions genre ont – ils été traités (ex : dans les recommandations, commentaires, déclaration à la presse, etc.)

6 – Evaluation des objectifs, des indicateurs, de la qualité de la méthodologie, de l'équilibre des genres, des aspects genre relevées, commentaires.

7 – Objectifs atteints (indicateurs, dimensions genre)

Largement	bien		NON
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 2	3 4	5	

Participation des femmes et des hommes (sur la base de la fiche d'inscription)

Femmes :

Hommes :

Total :

Raisons de la faible participation des femmes ou des hommes

Y avait – il une invitation ou une recommandation particulière à l'adresse des femmes ou / et des hommes ?
Oui / Non

8 – Couverture médiatique :

Les femmes ont –elles fait des déclarations à la presse ?

Oui : quelle est leur fonction ?

Oui : quelles déclarations ? Non : pourquoi ?

Messages relatifs à la dimension genre du sujet ?

Oui : laquelle ? Non : pourquoi ?

Déclaration de l'organisation sur le genre ?

9 – coût total de l'activité :

Part allouée aux femmes =

Part allouée aux hommes

Chargé-e de programme

Administrateur-e

Représentant-e de l'organisation

Fiche 5) Procès verbaux des réunions de projets

Objectifs :

- Accroître la participation de tout le personnel à toutes les procédures du projet
- Inscrire la discussion des aspects genre dans l'ordre du jour des réunions relatives aux projets
- Partager la responsabilité d'élaborer les procès
- Partager la responsabilité d'intégrer le genre

Nom de l'organisation

Procès – verbal de réunion interne, lieu, date

Présent –e- s :

Absences justifiées

Absences non justifiées

N°)	Sujet examiné	Dimension / Problème de genre	Résultats/ Conclusion	Responsable	Rôle / tâche liée au genre	Délai	Observations
1							
2							
.....							
N							