



FICHES PÉDAGOGIQUES
**GENRE &
DEVELOPPEMENT**

2010



INTRODUCTION

Ces fiches pédagogiques ont été élaborées dans le cadre d'un programme de formations Genre et développement organisé par le F3E en 2009-2010 programme lui-même issu d'une concertation entre la commission Genre de Coordination Sud et le Ministère des Affaires Étrangères et Européennes. L'ensemble de la démarche a été cofinancé par le Ministère des Affaires Étrangères et Européennes et l'AFD.

Les formations étaient destinées aux ONG françaises, ainsi qu'à leurs collectifs nationaux et régionaux. Elles visaient d'une part à sensibiliser largement les ONG françaises à l'approche genre et d'autre part à doter les participant-e-s d'outils opérationnels utiles pour intégrer le genre dans leurs actions de développement ou d'éducation au développement, au sein de leur ONG ainsi que dans l'animation de réseau.

Le F3E a fait appel à des structures ressources en Genre et développement pour animer les sessions de formation ainsi que pour élaborer les supports pédagogiques et assurer le suivi post-formation. C'est à ce titre que ADÉQUATIONS, ASTER-International et le CIEDEL ont rédigé ces fiches, en lien avec le F3E.

SOMMAIRE

- ◆ **1.**
INTRODUCTION À LA NOTION DE GENRE
- ◆ **2.**
DE L'APPROCHE FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT À L'APPROCHE GENRE ET DÉVELOPPEMENT
- ◆ **3.**
LES CONCEPTS ET LES OUTILS À LA BASE DE L'APPROCHE GENRE
- ◆ **4.**
GRILLES MÉTHODOLOGIQUES POUR APPLIQUER LES OUTILS DU GENRE
- ◆ **5.**
INTÉGRER LE GENRE DANS LE CYCLE DE PROJET
- ◆ **6.**
LES INDICATEURS DE GENRE
- ◆ **7.**
INTÉGRER LE GENRE DANS L'ÉDUCATION À LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE
- ◆ **8.**
ENJEUX DU GENRE POUR LES INSTITUTIONS DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT ET LES ONG
- ◆ **9.**
RÈPÈRES HISTORIQUES, CONFÉRENCES INTERNATIONALES
- ◆ **10.**
RESSOURCES WEB, GUIDES PRATIQUES, BIBLIOGRAPHIE
- ◆ **11.**
PRÉSENTATION DU F3E, D'ADÉQUATIONS, ASTER-INTERNATIONAL, CIEDEL



1

INTRODUCTION À LA NOTION DE GENRE

LE GENRE : RAPPORTS SOCIAUX ENTRE FEMMES ET HOMMES

La démarche *de genre* concerne les rapports *sociaux de sexe*¹. Cette approche étudie les fonctions et rôles sociaux, les statuts, les stéréotypes attribués selon qu'on est une femme ou un homme. La définition, la représentation, la perception du féminin ou du masculin ainsi que les valeurs qui leur sont attachées **sont en effet des constructions sociales, historiques, culturelles, symboliques**. N'ayant ni naturelles ni innées, ces constructions sont variables et évolutives.

1. Genre est la transposition de l'anglais gender. Le terme genre étant largement utilisé au niveau international (par exemple, dans les expressions : politiques, perspective, démarches... de genre), il s'est également imposé parmi les francophones. Cf. Déclaration de la Conférence des femmes de la Francophonie, Luxembourg, 2000.

Contrairement à la différence anatomique et biologique entre les sexes, qui est innée et fixe, les relations sociales entre femmes et hommes fluctuent et se modifient en permanence. Les représentations du masculin et du féminin peuvent ainsi différer :

- ▶ Entre les sociétés.
- ▶ Au sein d'une même société selon les époques et les groupes sociaux.
- ▶ D'un individu à l'autre.
- ▶ Chez une même personne qui a des représentations mouvantes au cours de sa vie ou selon les circonstances et les contextes.

Très variables, les rapports de genre se combinent également aux conditions liées à la classe sociale, à l'âge, à l'origine ethnique, au statut politique, etc. Des facteurs internes et externes les transforment en permanence : éducation, lois et dispositifs juridiques, évolutions technologiques, politiques économiques, marché du travail, crises alimentaires, guerres...

LE SEXE

Est inné et hérité
Est immuable
Est biologique et désigne :
▶ Les organes génitaux
▶ Les chromosomes
▶ Les conditions physiques (force, poids, taille...)
Permet d'identifier les différences entre les femmes et les hommes.

LE GENRE

Est acquis et appris
Est évolutif et modifiable
Est construit par la société et découle :
▶ De la culture
▶ Du processus d'apprentissage
▶ Des rôles assignés aux femmes et aux hommes dans une société donnée
Permet d'identifier les relations entre les femmes et les hommes.

NE PAS CONFONDRE !

Genre	≠	sexe biologique
Genre	=	construction sociale acquise des identités de sexe
Genre	≠	femmes
Genre	=	interactions sociales entre hommes et femmes
Genre	≠	parité, mixité
Genre	=	politique pouvant mettre en œuvre des outils comme parité, mixité...
Genre	≠	projet pour le Sud uniquement
Genre	=	démarche aussi au Nord : fonctionnement interne des organisations, éducation au développement, plaidoyer, communication...
Genre	≠	affaires sociales, santé...
Genre	=	dans tous les secteurs : gouvernance, droits humains, négociations internationales, économie, infrastructures, techniques, environnement, recherche...



DES RELATIONS DE GENRE MARQUÉES PAR DES INÉGALITÉS

Socialement construits, les rôles sociaux et les stéréotypes concernant le féminin et le masculin sont souvent institutionnalisés, intégrés dans les mentalités et les cultures, véhiculés par la famille, l'éducation, les institutions. Ils se caractérisent, partout dans le monde, par des inégalités en très grande majorité au détriment des femmes. En particulier, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique.

Si d'importants progrès sont à l'œuvre depuis plusieurs décennies, les droits politiques, économiques, sociaux, culturels des femmes et leur autonomie restent l'objet de restrictions dans beaucoup de pays. La préoccupation concernant l'égalité des sexes est récente². L'accès à l'espace public, à un travail décent, à un salaire égal, aux responsabilités, à des mandats électifs leur est plus difficile. Elles assument un travail domestique, informel et de lien social non comptabilisé dans les richesses nationales. Les femmes et les enfants sont particulièrement touchés par la pauvreté, les trafics, les violences et les conflits armés. D'après les Nations unies, partout dans le monde, les violences à l'égard des femmes constituent une entrave majeure au développement humain et tous les États sont amenés à légiférer sur cette question.

L'Indicateur sexo-spécifique du développement humain (l'ISDH) mis en place par les Nations unies, reflète les disparités sociologiques entre les sexes en termes de potentialités humaines élémentaires et classe 130 pays sur une échelle mondiale.

2. Ainsi, en France, les femmes n'ont acquis le droit de vote qu'en 1944. L'égalité des sexes est inscrite dans la Constitution en 1946. Les femmes mariées ne peuvent travailler sans l'autorisation de leur mari que depuis 1965. En 2005, l'égalité dans la transmission du nom de famille est entrée en vigueur et en 2006, la loi sur l'égalité salariale vise à corriger d'ici 2010 des écarts de 20 à 30 % entre femmes et hommes, par le biais de négociations, notamment au niveau des entreprises.

INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES, SOCIALES, CULTURELLES, POLITIQUES...

- ▶ On estime que chaque année 100 millions de bébés et fœtus filles sont supprimés à cause de la préférence pour les fils. 130 millions de filles sont victimes de mutilations sexuelles dans 40 pays.
- ▶ Les femmes produisent la moitié des aliments, ne gagnent que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres, reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires. Elles forment 70 % d'1,2 milliard de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour. Dans le secteur formel, en moyenne 1 homme sur 8 occupe un poste de haute direction, pour une femme sur 40.
- ▶ Seulement 37 % des pays du monde avaient réalisé la parité entre les sexes dans l'enseignement secondaire en 2006.
- ▶ On ne compte que 15 femmes sur 192 chefs d'État et de gouvernement et 18,4 % en moyenne de femmes dans les Parlements (2008).
- ▶ En Afrique, 75 % des 15-24 ans séropositif-ves sont des femmes.
- ▶ Sur les 40 millions de personnes actuellement réfugiées à cause d'un conflit armé et de violations des droits humains, 75 % sont des femmes et des enfants.
- ▶ Dans le monde, une femme sur trois a été violée, battue, ou victime d'une forme ou d'une autre de mauvais traitements au moins une fois dans sa vie. Dans certains pays, la violence domestique est la cause principale de la mort ou de l'atteinte à la santé des femmes entre 16 et 44 ans.

SOURCES OMS, ONU, UNICEF, HCR, AMNESTY INTERNATIONAL, CROIX ROUGE INTERNATIONALE, OBSERVATOIRE DE LA PARITÉ.





2

DE L'APPROCHE FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT À GENRE ET DÉVELOPPEMENT

Dans un premier temps, *les besoins des femmes* ont été ciblés, avec **pour objectif d'améliorer leur situation économique, alimentaire, sanitaire**... Les évaluations à mi-parcours de la Décennie des Nations unies pour la femme (1975-1985) ont montré que ces actions avaient souvent eu des effets pervers, en cantonnant les femmes au rang de *bénéficiaires*, en gardant une vision stéréotypée du rôle des femmes (projets de santé, éducation des jeunes enfants, nutrition) et sans prendre en compte les inégalités initiales liées notamment à leur subordination. Les petits *projets femmes* se sont superposés les uns aux autres, contribuant à marginaliser la place des femmes dans le développement. (Sur l'historique, cf. Fiche 9).

Le mot d'ordre a alors été d'intégrer les femmes au processus de développement. Mais les impacts de la mondialisation économique, notamment à partir de la crise de la dette dans les années 80, puis de la libéralisation des échanges dans les années 90, ont conduit à s'interroger sur le renforcement des inégalités au sein même du développement, et finalement sur la nature du développement et de ses finalités. Ainsi, des programmes d'ajustement structurel ont aggravé la charge de travail de femmes, en reportant sur elles des carences dues aux restrictions budgétaires affectant des services sociaux. Les structures familiales ont évolué, en fonction notamment des migrations. Des femmes ont acquis plus d'autonomie, mais ont également dû affronter des phénomènes de violences liées à la perte d'emploi des hommes.

Dans les années 90, le développement durable visant à concilier les composantes éco-

logiques, sociales, économiques, culturelles du développement, a mis l'accent sur la participation des acteurs et actrices du développement et l'égalité des femmes et des hommes. En 1995, la Conférence internationale de Pékin sur le statut de femmes a diffusé l'approche genre et développement. Il s'agit de répondre aux besoins spécifiques et différents de chaque sexe, en visant une autonomisation, une émancipation des femmes (empowerment) et en prenant en compte à la fois les inégalités familiales et sociales.

Cette approche de genre conduit à identifier des rapports de pouvoir, à questionner des institutions et des pratiques. Plus complexe, nécessitant flexibilité et dialogue, elle est aussi plus efficace à moyen et long terme. En effet c'est souvent une combinaison entre manque de participation et prise en compte insuffisante des rapports sociaux entre sexes qui fait échouer les projets.





INTÉGRER LES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT (IFD)

GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED)

N° 1 : Le centre d'attention

Les femmes	Les relations entre les femmes et les hommes
------------	--

N° 2 : Le problème de départ

L'exclusion des femmes du processus de développement	L'inégalité des relations de pouvoir qui empêche le développement équitable et la pleine participation des femmes
--	---

N° 3 : L'objectif

L'intégration des femmes dans le processus du développement	Le développement équitable avec des femmes et des hommes comme décideurs
---	--

N° 4 : La solution

L'intégration des femmes dans le processus existant du développement	La transformation des relations et la redistribution des pouvoirs, donc l'évolution du mode de développement
--	--

N° 5 : Les stratégies

Montage de projets de femmes et de projets intégrés Augmentation de la productivité des femmes Augmentation du revenu des femmes Renforcement des compétences des femmes au sein du foyer	Identification des besoins pratiques formulés par les femmes et les hommes Mise en évidence des intérêts stratégiques des femmes Renforcement du pouvoir et de l'autonomie des femmes (empowerment)
--	---

COMPLÉMENTARITÉ, ARTICULATION AVEC LES AUTRES FACTEURS SOCIAUX, ÉVOLUTION PERMANENTE

Les approches femmes et développement ou intégrer les femmes dans le développement répondant généralement de façon pragmatique à des besoins immédiats des femmes gagnent à s'articuler avec:

- ▶ Un appui spécifique au renforcement des intérêts stratégiques des femmes, compte tenu de situations de départ généralement inégalitaires.
- ▶ Une prise en compte des besoins qui peuvent être différents selon les femmes et les hommes et la prise en compte des relations entre femmes et hommes.

La démarche de genre ne vise pas seulement les projets s'adressant à des femmes. Elle s'applique à toutes les actions et concerne autant les hommes que les femmes puisqu'il s'agit de tenir compte des dynamiques sociales dans lesquelles chacun et chacune se situe. L'approche de genre suppose en amont un diagnostic approfondi, intégrant simultanément les aspects sociaux, économiques, culturels, environnementaux, politiques du développement, en prenant en compte les différences dites sexospécifiques. Elle prévoit d'assurer la participation égale des hommes et des femmes à tous les stades de l'action et un suivi et une évaluation au regard du genre

et de l'objectif d'égalité des femmes et des hommes.

La prise en considération des rapports de genre

s'articule avec l'analyse d'autres facteurs et clivages ou de discrimination socio-économiques : appartenance à une communauté, à une caste, origine ethnique, classe sociale, niveau de revenus, religion, statut matrimonial, activité formelle et/ou informelle, classe d'âge, situation de handicap...

Le genre est une notion dynamique

De nombreux événements et processus de transformation sociale, économique, écologique font évoluer en permanence les rapports sociaux de sexes. Ces processus sont internes aux sociétés et aux groupes sociaux mais aussi influencés par des contextes extérieurs : mondialisation économique, migrations internationales... Toute action de développement et de solidarité internationale se situe dans des contextes spécifiques et en mouvement.

L'APPROCHE DU GENRE CONSTITUE À LA FOIS :

- > Un concept sociologique analysant les modalités des rapports sociaux entre femmes et hommes et leur caractère inégalitaire.
- > Un objectif politique de mise en œuvre des droits humains fondamentaux.
- > Une méthodologie proposant des outils concrets pour une meilleure efficacité des organisations et de leurs actions.



3



LES CONCEPTS ET LES OUTILS À LA BASE DE L'APPROCHE GENRE

LES CONCEPTS ET OUTILS DU GENRE SONT MIS EN ŒUVRE À DIFFÉRENTS NIVEAUX, QU'IL FAUT ARTICULER:

Genre au niveau <i>macro</i>	<ul style="list-style-type: none">▶ <i>Mainstreaming</i> du genre (intégration transversale à toutes les politiques), articulation et transcription des engagements internationaux (Conférence de Pékin, CEDEF, OMD...) dans les plans nationaux et politiques sectoriels.▶ Législations nationales au regard de l'égalité femmes-hommes, système juridique...
Genre au niveau <i>méso</i>	<ul style="list-style-type: none">▶ Égalité femmes-hommes dans les institutions, entreprises, structures économiques et sociales, marché du travail et économie informelle...▶ Mécanismes nationaux de promotion de l'égalité.
Genre au niveau <i>micro</i>	<ul style="list-style-type: none">▶ Rapports de genre au niveau des personnes, de la famille, du groupe, de la communauté : accès et contrôle des ressources...▶ Situation des associations de femmes, de défense des droits...

PRENDRE EN COMPTE LES DIFFÉRENTS RÔLES SOCIAUX

L'approche ou perspective de genre analyse les différents rôles sociaux et la façon dont ces rôles sont assumés par les femmes et les hommes :

1. Activités reproductives

Activités qui sont à la base du développement économique et productif des sociétés :

- ▶ Soins aux enfants, garde des enfants.
- ▶ Tâches domestiques (nettoyages, bricolage, réparations...).
- ▶ Alimentation (achat, préparation des repas...).
- ▶ Activités liées à la santé.

2. Activités productives

Activités économiques, rémunératrices, génératrices de revenus :

- ▶ Activité salariée ou indépendante.
- ▶ Activités informelles.

3. Activités communautaires

Activités et contributions bénévoles à la vie sociale et communautaire :

- ▶ Bénévolat associatif, activités culturelles.
- ▶ Fêtes et rites.
- ▶ Soins aux personnes âgées.
- ▶ Entretien de l'environnement...

4. Activités politiques ou décisionnelles au sens large

Exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à tous les niveaux :

- ▶ Niveau politique (international, sous-régional, national, local).
- ▶ Niveau associatif et autres responsabilités sociétales.
- ▶ Niveau interne à la communauté, à la famille.

Les femmes assument l'essentiel des activités reproductives. Ainsi, dans la plupart des pays du monde, même en ayant une activité professionnelle ou de production informelle (rôle productif), les femmes assument les tâches domestiques et ménagères (rôle reproductif). Ces tâches sociales de reproduction sont nécessaires pour permettre le rôle de production - qui sans elles s'effondrerait très rapidement - mais elles restent invisibles, elles ne sont pas comptabilisées dans les richesses nationales (Produit intérieur brut) et sont généralement dévalorisées. Ainsi, en France, en moyenne, les femmes consacrent près de 3h30 par jour aux tâches domestiques contre moins de 2 heures pour les hommes. Si l'on tient compte de l'ensemble des tâches, les femmes assument les ¾ des heures de travail dans le monde.

Dans de nombreux cas, les femmes assument également une part importante des activités *communautaires bénévoles*. Dans tous les





domaines, elles sont plus souvent affectées à des tâches d'exécution. Par contre, les femmes sont beaucoup moins représentées dans les activités politiques et les processus décisionnels, où elles occupent généralement des postes moins élevés. Dans la sphère des activités productives, elles occupent des postes moins élevés et, à compétences et responsabilités égales, elles ont, partout dans le monde, une moindre rémunération.

Les évolutions sont lentes, dans la mesure où les rôles sont intériorisés culturellement et où les inégalités sont confortées par le fonctionnement des institutions, voire, dans certains cas par des législations (code de la famille, droit du travail...).

ARTICULER LES BESOINS PRATIQUES ET LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES

Pour parvenir à corriger les inégalités entre hommes et femmes dans le cadre d'une stratégie prenant en compte le genre, pour favoriser ou accompagner des changements sociaux en cours, il est nécessaire de faire en sorte que les changements, les évolutions sociales s'effectuent en même temps en s'articulant à deux niveaux :

1. Satisfaire des besoins pratiques des femmes à court terme: accès

Ces besoins pratiques sont l'amélioration des conditions de vie en matière d'accès à des soins de santé, à l'habitat, à la mobilité, aux ressources naturelles, aux revenus, garde des enfants...

2. Viser leurs intérêts stratégiques à plus long terme: contrôle

Ces intérêts stratégiques sont la progression en matière de statut social et d'égalité : gestion du patrimoine, héritage, contrôle de ressources, droits, participation aux décisions...

Les besoins pratiques peuvent généralement être satisfaits par des apports matériels. Leur satisfaction ne modifie pas forcément les situations d'inégalités. Les intérêts stratégiques sont liés aux contextes politiques, culturels, socio-économiques, qui fondent des situations inégalitaires. Les avancées dans la satisfaction des besoins stratégiques des femmes (égalité de salaires, réduction des violences, représentation politique...) sont de nature à réduire les inégalités.

FAVORISER L'ACCÈS AUX RESSOURCES ET LE CONTRÔLE DES RESSOURCES

La satisfaction des besoins pratiques repose sur une analyse de l'accès différent des hommes et des femmes aux richesses et ressources. Pour répondre aux intérêts stratégiques, il faut, au-delà de l'accès, que les femmes participent de façon égale au contrôle et à la gestion d'une ressource. Par exemple : gestion de la ressource en eau et des bénéfices tirés des ventes d'eau et non pas seulement accès plus facile à un point d'eau.

Exemples de ressources :

- ▶ Ressources naturelles : eau, terres (foncier), énergie...
- ▶ Propriété et/ou locatif.

Satisfaire les besoins pratiques	Répondre aux intérêts stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ne change pas en général les rapports sociaux de sexe existants, les statuts, les rôles et les stéréotypes sexués. ▶ À peu d'impact sur les inégalités dans la durée, risque souvent de renforcer des répartitions inégalitaires du travail. ▶ Peut constituer une première étape et un levier pour viser les intérêts stratégiques si on identifie et si on répond aux besoins pratiques de façon participative, avec les femmes concernées. ▶ S'inscrit souvent dans une vision classique du développement économique, basé sur la croissance du PIB. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entraîne un meilleur statut pour les femmes et plus d'égalité (salaires, emplois rémunérateurs, responsabilités syndicales, politiques...). ▶ Favorise l'empowerment : l'autonomie, la liberté de choix (sexualité par ex.), les responsabilités. ▶ Peut amener des changements dans les rapports sociaux de sexe, peut déstabiliser des hommes et des femmes. ▶ S'inscrit dans une vision du développement humain équitable et durable visant la transformation sociale et politique.





- ▶ Emploi, crédit.
- ▶ Infrastructures, systèmes de déplacement
- ▶ Éducation, formation initiale et continue, culture.
- ▶ Information, technologies de l'information et de la communication (TIC).
- ▶ Techniques et technologies...

Dans de nombreux pays du monde, l'accès des femmes est moindre que celui des hommes en ce qui concerne le transport, la propriété, le foncier, le crédit, l'Internet, l'éducation, etc.

OBJECTIF : L'EMPOWERMENT

Ce terme, issu d'analyses et de pratiques menées notamment par des mouvements sociaux en Inde et en Amérique Latine, désigne le processus de renforcement du pouvoir, de la participation, des capacités de choix et de négociation, de l'autonomie... Les textes onusiens traduisent parfois empowerment par accroissement du pouvoir d'action des femmes. Au Québec, on utilise parfois le terme empowerment.

METTRE EN ŒUVRE LE GENDER MAINSTREAMING (INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE)

La mise en œuvre d'une stratégie de prise en compte des relations sociales et des inégalités entre les sexes s'effectue de façon transversale dans l'élaboration des politiques, stratégies, projets, dans leur mise en œuvre, leur évaluation, et au sein des pratiques institutionnelles, avec la participation de tous les acteurs et actrices. L'inverse est appelé démarche « aveugle au genre » (*gender blindness*), ignorant les spécificités de genre et s'adressant à un public « neutre », mais en réalité qui correspond généralement aux normes socioculturelles admises comme masculines.

Mainstreaming (littéralement courant principal) du genre est souvent traduit dans des textes officiels (Union européenne) par approche (ou perspective) intégrée de l'égalité. On trouve au Canada l'expression analyse

comparative selon le sexe, ou analyse différenciée selon les sexes.

ÉTABLIR DES BUDGETS SELON LE GENRE

Dans le cadre d'une approche de genre, il faut penser à intégrer des objectifs d'égalité, d'équité, d'empowerment dans toutes les politiques publiques et les budgets. Ainsi, les recettes et dépenses doivent être évaluées et restructurées de manière telle que les priorités et les besoins des femmes sont pris en compte autant que ceux des hommes.

Cf. Fiche 5, page 3 sur le budget genre

ÉLABORER DES INDICATEURS DU GENRE

Les indicateurs de genre sont importants pour s'assurer que les programmes de développement ont tenu compte des rôles et des besoins spécifiques des femmes et des hommes. Il s'agit de mesures qualitatives et quantitatives qui montrent le changement avant et après le projet, dans les relations entre les femmes et les hommes dans les conditions de vie et les rôles. Les indicateurs représentent des données importantes pour la planification, l'exécution et l'évaluation de projets de développement urbain ou rural.

Cf. Fiche 6 sur les indicateurs





4

GRILLES MÉTHODOLOGIQUES DU GENRE

LE CADRE D'ANALYSE DE HARVARD

Créé par des chercheurs de l'Institut pour le développement international de Harvard, aux États-Unis, cet outil de collecte de données permet d'organiser et de répartir l'information recueillie dans différents tableaux. Il peut ainsi s'adapter à de nombreuses situations pour servir de formation et de sensibilisation tant pour les organisations de développement que pour la communauté ciblée. Il est composé de trois éléments/outils étroitement liés car complémentaires :

- 1. LE PROFIL D'ACTIVITÉ**
- 2. LE PROFIL D'ACCÈS ET DE CONTRÔLE**
- 3. L'ANALYSE DES FACTEURS DÉTERMINANTS**





1. TABLEAU DU PROFIL D'ACTIVITÉ (DIAGNOSTIC)

Il recense toutes les tâches pertinentes liées à la production, à la reproduction et à la représentation en collectivité, et met en valeur le temps consacré à ces tâches.

- ▶ La production englobe toutes les activités liées à la consommation et le commerce (agriculture, pêche...).
- ▶ La reproduction concerne le soin et l'entretien du ménage et de ses membres (donner naissance, veiller aux soins de santé et à l'éducation des enfants, assurer les repas, les courses, le travail domestique, l'alimentation en eau et en combustibles).
- ▶ La représentation est l'organisation des activités collectives et services sociaux (cérémonies, fêtes et activités politiques locales...).

ACTIVITÉS	Les femmes-filles			Les hommes-garçons		
	Quand ?	Comment ?	Où ?	Quand ?	Comment ?	Où ?
Reproduction						
Soins de santé						
Courses						
Approvisionnement en eau						
Approvisionnement en combustibles						
Tâches domestiques						
Préparation des repas						
Autres...						
Production						
Agriculture						
activité 1						
activité 2, etc.						
Création de revenus						
activité 1						
activité 2, etc.						
Élevage						
activité 1						
activité 2, etc.						
Autres...						
Représentation en collectivité						
Organisation de fêtes						
Activités politiques locales						
Autres...						





2. TABLEAU DU PROFIL D'ACCÈS ET DE CONTRÔLE (DIAGNOSTIC)

Il recense les différentes ressources utilisées pour mener à bien les tâches identifiées dans le Profil d'activités.

Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation.

L'accès est ici à comprendre comme une liberté, une permission, un droit d'utiliser ces ressources. Avoir **le contrôle** signifie maîtriser, détenir un droit de décision concernant la ressource. Les ressources sont à diviser en deux catégories :

- ▶ Les ressources productives (la terre, l'équipement...).
- ▶ Les ressources liées à l'environnement de la production (le crédit, l'éducation, l'information...).

Le profil énumère aussi les profits qui sont réalisés grâce à la production domestique et communautaire et souligne qui en bénéficie.

RESSOURCES	Qui a accès ?		Qui gère ?	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ressources économiques ou productives :				
Terre				
Équipement				
Main-d'œuvre				
Argent comptant				
Ressources politiques :				
Expérience des affaires publiques				
Leadership				
Formation				
Autres...				
Bénéfices				
Revenu				
Possession de biens				
Éducation				
Pouvoir politique				
Autorité/Prestige				
Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement)				
Autres...				

Quand et avec quelle fréquence ? À quel moment de l'année ou de la journée ?

Combien de fois l'activité est-elle accomplie ?

Où ? Quel est le lieu de l'activité (la maison ou ailleurs) ?

Comment ? L'activité est-elle accomplie manuellement ou à l'aide de moyens technologiques ?





3. TABLEAU DES FACTEURS D'INFLUENCE (ANALYSE DE CHANGEMENTS)

Il sert à identifier les influences passées et actuelles qui laissent entrevoir les changements à venir sur les rapports femmes/hommes. Quels facteurs ont des répercussions sur la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources? Quelles contraintes ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité de genre?

Le tableau des facteurs d'influence se distingue des deux premiers, dans la mesure où il offre l'occasion d'identifier des pistes intéressantes d'évolution.

En désignant les différents facteurs à saisir pour promouvoir l'égalité des genres, les acteurs s'orientent vers une prémisse d'action.

Les deux premiers tableaux permettent d'établir un diagnostic efficace et ce troisième tableau ouvre la voie au changement.

À noter: pour une analyse plus précise et plus pertinente, il est tout à fait possible et très utile de prévoir dans les différents tableaux des sous-catégories de femmes (fille en âge scolaire, jeunes femmes célibataires, femmes mariées, femmes adultes, femmes âgées...) et d'hommes (garçon en âge scolaire, jeune homme, hommes mariés...).

FACTEURS D'INFLUENCE			
Facteurs	Impacts	Possibilités pour l'égalité F/H	Contraintes
Politiques?	Sur la division du travail		
Économiques?			
Culturels?			
Juridiques?			
Internationaux?			
Autres?			
Politiques?	Sur l'accès aux ressources		
Économiques?			
Culturels?			
Juridiques?			
Internationaux?			
Autres?			
Politiques?	Sur le contrôle des ressources		
Économiques?			
Culturels?			
Juridiques?			
Internationaux?			
Autres?			





5

INTÉGRER LE GENRE DANS LE CYCLE DE PROJET³

Les questions de genre - comme celles concernant les exclusions sociales ou l'environnement - sont encore trop souvent ajoutées après coup ou considérées comme des catégories séparées, alors que **ces enjeux sont transversaux à toutes les actions de développement.**

3. Cette fiche est créée à partir d'adaptation de différents outils d'intégration du genre dans le cycle de projet et travaux. ADEQUATIONS, qu'on pourra télécharger à partir de la rubrique Ressources genre: <http://www.adequations.org/spip.php?article477>

Intégrer le genre dans le cycle de projet signifie se poser des questions à chaque étape du projet, depuis les contacts et études préalables jusqu'à l'évaluation du projet :

▶ **Sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les inter-relations entre hommes et femmes.**

▶ **Sur les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes; sur les inégalités entre femmes et hommes; sur les processus d'évolution des rapports sociaux de sexe et d'autonomisation des femmes.**

INTÉGRER LE GENRE À CHAQUE ÉTAPE DU CYCLE DE PROJET

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre indicatif, de même que les questions concernant le genre.

1. Étape de préparation et d'identification : idée générale du projet, orientation globale, analyse de la situation initiale.

- ▶ Recruter ou intégrer des compétences en genre pour pouvoir faire un diagnostic initial. Faire de l'égalité femmes-hommes un enjeu dans la structure, parmi les acteurs et partenaires afin d'identifier ensemble, en amont, les résultats voulus en matière d'égalité et les moyens qui pourront être mis en œuvre.
- ▶ Organiser des débats, des réunions, pour alerter et mobiliser sur ce thème souvent encore considéré comme mineur ou mal compris.

▶ Formaliser les objectifs et la stratégie de genre (par exemple, charte, engagements...).

2. Étape de conception et de formulation : élaboration détaillée du projet, prenant en compte les aspects techniques et opérationnels; validation de la faisabilité sociale et économique, environnementale; rédaction de la proposition de projet et recherche de financements.

- ▶ Intégrer des compétences en genre, prévoir des formations des personnes concernées.
- ▶ Analyser les acteurs, les travaux, les ressources déjà existantes en matière de genre dans le domaine sectoriel concerné par le projet.
- ▶ Prévoir un budget pour le genre, concevoir un budget genré (cf. p. 3 de cette fiche).

3. Étape de mise en œuvre : déroulement du projet en conformité avec les objectifs visés par la réalisation d'activités programmées orientées vers l'obtention de résultats précis.

- ▶ Intégrer des compétences en genre.
- ▶ Mettre en œuvre les grilles méthodologiques du genre en les adaptant (cf. Fiches 3 et 4).

4. Étape de suivi : vérification continue de la bonne marche du projet pour intégrer, au fur et à mesure du déroulement, les actions correctives si nécessaire.

- ▶ Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes. Intégrer si nécessaire de nouvelles actions liées au genre, voire des actions spécifiques (cf. p. 3 de cette fiche).





5. Étape d'évaluation: bilans pour apprécier et mesurer l'atteinte des objectifs et formuler des recommandations pour la poursuite du projet :

- ▶ Veiller que les outils d'évaluation intègrent des critères et des indicateurs de genre.
- ▶ Formuler des recommandations spécifiques en matière de genre.
- ▶ Valoriser l'expertise, publier les bonnes pratiques et les enseignements.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA DÉMARCHE ET DES OUTILS PRATIQUES⁴

Ce tableau est inspiré du Guide de l'intégration du genre dans les projets de l'association Tanmia au Maroc. Les outils proposés ci-dessous sont détaillés dans ce guide.

Exemple de mémo de questions globales à se poser⁵:

- ▶ Qui **dirige** le projet ? Quelle est la **répartition** femmes-hommes aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...)?

▶ Quels sont les **besoins** des hommes et des femmes identifiés et répercutés dans ce projet ?

▶ Par quels **moyens** le projet se propose-t-il d'y répondre ?

▶ Qui a-t-on **consulté** ? Combien de femmes et combien d'hommes ? Selon quelles modalités ?

▶ La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des différences **sexospécifiques** dans le groupe ciblé ?

▶ Le projet a-t-il pris en considération les **changements** possibles concernant notamment :

- le temps de travail des femmes et des hommes dans chacun de leurs rôles sociaux (cf. Fiche 3, les différents rôles sociaux),
- l'accès des femmes et des hommes à la ressource, le contrôle de ces ressources,
- l'évolution du niveau de revenu des femmes et des hommes,
- le partage du pouvoir et des responsabilités
- les nouvelles coopérations possibles entre femmes et hommes,

4. <http://www.tanmia.ma>

5. Adapté d'après le guide d'intégration du genre dans le cycle de projet PNUD, FSE et travaux ADÉQUATIONS.

ÉTAPE	MÉTHODE	OUTILS PROPOSÉS
Étape 1 Analyse du contexte identification	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Collecter des données selon le sexe (désagrégées) ◆ Analyser les acteurs ◆ Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Les statistiques ◆ Les entretiens et les enquêtes ◆ Le profil d'activités ◆ L'horloge des activités journalières ◆ Le calendrier saisonnier ◆ Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources ◆ Le profil socio-politique des femmes ◆ Le tableau des besoins pratiques/intérêts stratégiques ◆ La carte sociale ◆ Le diagramme de Venn
Étape 2 Planification et formulation	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Définir les priorités des hommes et des femmes ◆ Sélectionner les actions prioritaires et élaborer un plan d'action 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La matrice des priorités ◆ Le plan d'action ◆ Le cadre logique sensible au genre
Étape 3 Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de participer aux activités du projet et d'en bénéficier 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet
Étape 4 et 5 Suivi et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyser les résultats et les impacts du projet en tenant compte de la situation des hommes et des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Indicateurs de genre ◆ Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet ◆ Matrice d'analyse du genre





- le rôle d'hommes, d'associations et groupes mixtes ou non, travaillant sur les stéréotypes affectant les hommes et agissant sur l'égalité ?

- ▶ A-t-on identifié des **indicateurs** sexo-spécifiques pour préciser les objectifs et faciliter le suivi ?
- ▶ Comment procédera-t-on pour atteindre les **objectifs d'égalité et de participation** des femmes dans le projet ? A-t-on identifié des **stratégies** spécifiques ?
- ▶ A-t-on identifié les obstacles susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales ; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter ?
- ▶ La direction du projet comporte-t-elle **l'expertise** nécessaire en matière de genre ?
- ▶ A-t-on pris en considération les implications **budgétaires** du genre :
 - moyens pour la formation des animateurs et animatrices du projet,
 - moyens pour la collecte de données sexospécifiques, pour renseigner les indicateurs.
- ▶ **Une évaluation** de l'intégration du genre et de ses résultats est-elle prévue dans l'évaluation externe et/interne ?

Exemple de check-list: intégration du genre dans la phase d'évaluation du projet

- ▶ **Les termes de référence** de l'évaluation expliquent-ils clairement et de façon précise les questions de genre à aborder dans l'évaluation ?
- ▶ L'évaluation analysera-t-elle les **résultats attendus** en tenant compte des différences ainsi que des convergences possibles entre hommes et femmes du point de vue de leurs besoins pratiques (BP) et de leurs intérêts stratégiques (IS) ? Cf. Fiche 3 sur l'articulation BP/IS.
- ▶ **L'équipe** d'évaluation comporte-t-elle des femmes et des hommes ? À quel niveau décisionnel ?
- ▶ L'équipe d'évaluation a-t-elle l'expertise nécessaire pour aborder les questions de genre en général et dans le domaine spécifique du projet ?
- ▶ En procédant à l'évaluation, les évaluateurs-trices ont-ils prévu :
 - de ventiler les données par sexe ?
 - d'analyser la contribution des femmes et des hommes, les différences et les similitudes ?

- ▶ L'évaluation identifiera-t-elle les **leçons apprises** de l'adoption d'une perspective de genre dans le domaine concerné et organisera-t-elle leur transmission à l'ensemble de l'organi-

sation – et plus largement à d'autres structures ou réseaux travaillant sur le genre ?

Intégration transversale du genre dans le cycle de projet/projets spécifiques

Pour être effective, l'intégration du genre doit être transversale. Mais cela ne suffit pas forcément à induire des transformations sociales concrètes en faveur de l'égalité. Il est souvent nécessaire de prévoir aussi des actions spécifiques (dites actions positives) en faveur des femmes, par exemple pour réduire des inégalités qui les touchent spécifiquement (accès à des revenus, à des ressources), pour augmenter leur capacité de participer, d'agir, de se faire entendre (quotas)...

UNE QUESTION STRATÉGIQUE: LA PLACE DU GENRE DANS LE BUDGET

- **Budget genre (budget pour permettre d'intégrer l'approche genre).**
- Le projet prévoit un budget spécifique pour des actions ciblées genre : formations, travail d'expert-es, actions spécifiques vers les femmes ou les hommes (cf. ci-dessous).**
- **Gender budgeting (« budget sensible au genre »).**
- Le projet analyse l'impact de son budget sur les femmes et les hommes. Les procédures budgétaires sont organisées pour permettre cette identification et la suivre pour chaque poste.**

Remarque importante:

Bien sûr, des actions spécifiques peuvent être organisées aussi pour les hommes, car la situation des femmes ne changera pas si les hommes ne sont pas, eux aussi, impliqués dans les changements.

C'est la conception de la masculinité, des rôles sociaux masculins qui doit évoluer, de la même façon qu'il faut aider les femmes à modifier leurs rapports de subordination aux hommes et leur image d'elles-mêmes, souvent dévalorisée. Les femmes et les hommes sont porteurs de préjugés sur les femmes et les hommes, et ont intériorisé des stéréotypes de genre véhiculés par la famille, le milieu éducatif, les médias, les institutions...





6

LES INDICATEURS DE GENRE⁶

En matière d'indicateurs il n'existe pas de procédures toutes faites applicables à toutes les situations. C'est à chaque action d'élaborer ses propres indicateurs précis et adaptés à ses objectifs et à son domaine d'intervention. Pour cela, le projet doit formuler ses objectifs en matière d'égalité femmes-hommes, définir les changements souhaités pour atteindre ces objectifs particuliers, et enfin formuler les indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui permettront de mesurer ces progrès. Il est très recommandé, à la fois :

6. Dossier à consulter sur <http://www.adequations.org/spip.php?article1134>; liens vers les indicateurs cités et téléchargements d'outils pratiques sur les indicateurs de genre.

► **De prendre connaissance des indicateurs existant** déjà au niveau international, national, local (cf. exemples ci-dessous) et des données sexo-spécifiques disponibles sur les enjeux spécifiques (éducation, alphabétisation, santé, responsabilités politiques, économiques...).

► **D'associer à la définition des indicateurs les personnes concernées** et ciblées par le projet ainsi que des personnes-ressources connaissant le terrain, afin que les indicateurs soient co-construits de façon participative et s'appliquent aux réalités sociales, culturelles, économiques, environnementales, vécues souvent différemment par les femmes et les hommes sur leur territoire.

Les indicateurs ventilés selon le sexe permettent de mesurer des écarts et des inégalités ou disparités entre femmes et hommes. Ils proposent des mesures désagrégées pour les hommes et les femmes sur un indice spécifique. Par exemple : taux d'alphabétisation, au Pakistan, 75,8 % des hommes et 54,7 % des femmes âgées de 15 à 24 ans savent lire (Nations unies 2006).

Les mesures peuvent aussi ne concerner qu'un seul sexe. Exemple : nombre de femmes décédant du fait de violence masculine domestique en France : 60 femmes par an. Ces indicateurs quantitatifs sont importants pour le diagnostic et le suivi sur une période, mais ils ne mesurent pas les évolutions qualitatives en termes de rapports sociaux de sexe.

Les indicateurs de genre tentent de mesurer les changements en ce qui concerne la si-

tuation des rapports femmes-hommes dans un projet (ou une société) et sur une période de temps donnée. Il peut s'agir de mesurer les changements dans les relations sociales entre hommes et femmes, les progrès qu'induisent une politique, un programme ou une activité pour les hommes et les femmes, ou dans la situation des hommes et des femmes au regard d'un problème particulier, comme la pauvreté, la participation politique, la participation économique...

Par exemple : mesure des avantages tirés par les femmes et par les hommes suite à la maîtrise d'une technique agricole introduite pour améliorer la productivité : indicateurs de savoirs acquis, de temps libre supplémentaire, de reconnaissance sociale...

Les changements qualitatifs en matière de genre sont souvent difficiles à évaluer, comme le degré *d'empowerment* des femmes (par ex. en ce qui concerne l'image de soi, la confiance en soi) individuel ou collectif, les changements de mentalités des hommes et des femmes (par ex. diminution ou exacerbation de stéréotypes sexuels)... Recueillir des informations dans des domaines sensibles comme les conflits armés, la violence intra-familiale peut nécessiter des précautions et des protections pour les personnes chargées des enquêtes.

Les indicateurs ne sont pas figés. Ils gagnent à être en permanence réajustés selon l'expérience apportée par leur utilisateurs-trices. Différents travaux existent ou sont en cours sur les indicateurs de genre et pour améliorer les indicateurs internationaux comme l'ISDH (ci-





dessous) et compléter ceux des Objectifs du millénaire pour le développement (ci-dessous). Par exemple, l'Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique (IDISA, commission économique des Nations unies pour l'Afrique) a été créé pour le contexte africain. Il comporte notamment un indice de la condition de la femme, mesure relative à l'égalité entre les sexes qui peut être quantifiée, en se fondant sur trois rubriques, le pouvoir social, le pouvoir économique et le pouvoir politique. Le pouvoir social comprend des indicateurs sur l'éducation et la santé; le pouvoir économique des indicateurs relatifs au revenu, au budget-temps, à l'emploi et à l'accès aux ressources; le pouvoir politique se compose d'indicateurs relatifs au pouvoir politique formel et informel.

CRITÈRES POUR CHOISIR DES INDICATEURS DE GENRE

Pertinence/caractère spécifique: l'indicateur doit donner des informations relatives à des objectifs du projet, permettant d'évaluer avec précision ce que le projet veut changer en matière d'égalité entre les sexes, et dans quelle échelle de temps.

Applicabilité et disponibilité: les indicateurs doivent être applicables, porter sur des données mesurables et comparables, avec des sources disponibles pour les renseigner, et des moyens pour collecter et analyser les données.

Les indicateurs peuvent être quantitatifs (chiffres, proportions, pourcentages), qualitatifs (opinions, perception du changement, nature de la participation des femmes et des hommes...), composites (synthèse de plusieurs indicateurs)...

QUELQUES EXEMPLES D'INDICATEURS LIÉS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

AU NIVEAU MONDIAL, L' ISDH ET IPF

En 1995; le PNUD a ajouté deux indicateurs à son l'Indice de développement Humain (IDH):

► L'Indicateur sexo-spécifique de développement Humain (ISDH) permet d'ajuster l'IDH en mesurant l'écart des réalisations entre les femmes et les hommes dans trois domaines:

- longévité et santé, exprimée par l'espérance de vie à la naissance.
- instruction et accès au savoir, calculés par le taux d'alphabétisation des adultes et le taux brut de scolarisation.
- possibilité de bénéficier d'un niveau de vie décent, exprimé par le revenu estimé du travail (en parité de pouvoir d'achat

PPA, qui mesure le pouvoir d'achat relatif des monnaies de différents pays pour les mêmes types de biens et de services).

► L'Indicateur de la participation des femmes (IPF) sert à mesurer la capacité d'action par la participation à la prise de décision. Il évalue les progrès effectués pour la participation politique, le pouvoir décisionnel, la participation économique et le contrôle des ressources.

Les Indicateurs du Millénaire pour le développement

Objectif n° 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Indicateurs

- 3.1 Rapport filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur.
- 3.2 Pourcentage de salariées dans le secteur non agricole qui sont femmes.
- 3.3 Proportion de sièges occupés par des femmes au parlement national.

Exemple d'indicateurs d'une politique européenne

L'Union européenne produit des indicateurs de suivi de ses engagements au titre du programme d'action adopté à la Conférence de Pékin sur la situation des femmes en 1995. La Présidence française de l'UE a été chargée de construire des indicateurs pour le domaine critique n° 5 Les femmes et les conflits armés, adoptés en décembre 2008.

► **Indicateur 1:** proportion (nombre et pourcentage) d'hommes et de femmes ayant reçu une formation spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes parmi:

- le personnel diplomatique, ainsi que le personnel civil et militaire de défense, employé par les États membres et les institutions communautaires;
- le personnel participant aux opérations de maintien de la paix de l'ONU et aux missions PESD, dont le personnel militaire et policier.

► **Indicateur 2:** proportion (nombre et pourcentage) de femmes et d'hommes parmi:

- les chefs de missions diplomatiques et de délégations de la CE;
- le personnel participant aux opérations de maintien de la paix de l'ONU et aux missions PESD, dont le personnel militaire et policier.

► **Indicateur 3:** financements (en montant total et en pourcentage des programmes de coopération) attribués par les États membres et la Commission européenne, dans les pays touchés par un conflit armé ou sortant d'un conflit,





pour soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes, ventilés, si possible, en fonction du financement consacré au soutien :

- des femmes victimes des violences,
- de la participation des femmes à la consolidation de la paix et à la reconstruction après un conflit.

► **Indicateur 3 bis :** proportion des financements de ces programmes affectés à des ONG travaillant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes.

► **Indicateur 4 :** proportion (nombre et pourcentage) et pays d'origine des hommes et des femmes demandeurs d'asile ayant obtenu le statut de réfugié ou bénéficiant d'une protection subsidiaire.

AU NIVEAU NATIONAL – OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE EN FRANCE

(pour le Service des droits des femmes et de l'égalité - SDFE).

► **Objectif 1: contribuer au développement de l'égalité et de la mixité professionnelles dans les entreprises et les branches**

Indicateur 1.1 Proportion d'accords collectifs (de branche ou d'entreprise) incluant une clause visant à la réduction des inégalités/nombre total d'accords.

Indicateur 1.2 Évolution du nombre de femmes ayant bénéficié d'une amélioration des conditions de travail ou d'une promotion, quatre ans après la signature des contrats d'égalité professionnelle.

Indicateur 1.3 Taux de contrats pour la mixité des emplois signés dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, du transport et de la restauration.

► **Objectif 2: contribuer à accroître le nombre de filles dans les filières scientifiques et techniques où elles sont sous représentées.**

Indicateur 2.1 Part des filles, au niveau national, parmi les élèves des terminales des filières scientifiques et technologiques (séries S et STI) dans les lycées. Indicateur associé: nombre de candidatures au Prix de la vocation scientifique et technique des filles.

► **Objectif 3: améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux personnes victimes de violence et l'efficacité des Centres d'information sur les droits des femmes.**

Indicateur 3.1 Taux de réponse des permanences téléphoniques nationales.

Indicateur 3.2 Pourcentage de centres dont le coût par personne accueillie est supérieur de 60 % au coût moyen des centres.

Exemple d'indicateurs au niveau d'un projet

OBJECTIFS FORMULÉS PAR UNE ONG VISANT À INTÉGRER LE GENRE DANS UN PROJET ÉCONOMIQUE

1. Formation et accompagnement au genre des acteurs du projet (ONG française et ONG partenaires en Afrique).
2. Déclinaison opérationnelle des outils et de la méthodologie genre dans le projet.
3. Plaidoyer en direction des décideurs locaux pour améliorer durablement la prise en compte des besoins spécifiques et des intérêts stratégiques des femmes dans le tissu économique et politique.
4. Prise en compte des aspects sociaux et culturels dans l'insertion économique des femmes.
5. Valorisation de l'approche genre et communication sur les réalisations de cette approche.

PROPOSITION D'INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Niveau de satisfaction des participants (femmes et hommes) aux formations.
- Niveau d'intégration du genre dans le cycle du projet par les ONG partie-prenantes.
- Nombre d'activités spécifiques concernant l'intégration du genre au cours des trois ans.
- Nombre de personnes (femmes et hommes) sensibilisées à l'approche genre.
- Nombre de décideurs (femmes et hommes) rencontrés.
- Nombre de publications et chiffres de la diffusion des outils créés par le projet.
- Niveau de connaissance de la démarche de genre dans ce projet par les acteurs du développement, en France et en Afrique.





7

INTÉGRER LE GENRE DANS L'ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT ET À LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Les outils pédagogiques et les campagnes d'éducation au développement et à la solidarité internationale (EAD-SI) présentent souvent les populations et les groupes des pays du Sud dont **ils veulent valoriser l'action, de façon indistincte**, sans informer sur les situations, statuts, rôles, et pouvoirs différents des hommes et des femmes.

Par exemple, ces outils mentionnent souvent les paysans du Sud comme un ensemble homogène sans aborder de façon précise les grandes différences de statuts, d'accès à la formation, à la terre et aux droits de propriété, de temps de travail dans la production agricole et alimentaire, etc. entre les hommes et les femmes - ainsi qu'entre les classes d'âges et les catégories sociales. L'agriculture familiale est valorisée, mais souvent sans s'interroger sur les temps de travail, les tâches, les produits cultivés, les revenus générés et utilisés par les femmes et des hommes au sein de cette économie familiale.

Beaucoup d'outils parlent des pauvres, des personnes vivant sous le seuil de pauvreté sans mentionner, par exemple, que les femmes forment 70 % des personnes en situation de grande pauvreté dans le monde et que les inégalités économiques, sociales, culturelles, environnementales touchent différemment les femmes et les hommes. L'approche Nord/Sud, souvent axée sur l'analyse de rapports de domination et les inégalités à l'échelle internationale, tend à prendre les populations du Sud comme un tout, oubliant les rapports de domination et les inégalités initiales entre hommes et femmes, qui traversent toutes les sociétés, au Sud comme au Nord.

Or l'approche de genre s'applique aussi aux actions d'éducation, de sensibilisation, de communication. Elle peut enrichir considérablement la compréhension que les publics concernés, adultes ou scolaires, pourront acquérir des réalités des pays, des rapports de pouvoir, des évolutions vers l'égalité...





CRÉER DES RÉFÉRENTIELS SENSIBLES AU GENRE

En Belgique, le référentiel ACODEV qui fait consensus parmi les ONG mentionne promouvoir l'approche genre (égalité homme-femme) comme un des objectifs de l'éducation au développement. L'ONG Le Monde selon les femmes propose de mieux y intégrer le genre⁷ :

7. <http://www.mondefemmes.org>: consulter notamment les outils et recherches sur genre et éducation au développement.

Éducation au développement	...sensible au genre
----------------------------	----------------------

1. C'est un processus de sensibilisation sociale et de formation des citoyens capable de :

◆ Déconstruire les stéréotypes Nord-Sud	◆ Et les stéréotypes de genre
◆ Défendre les droits humains	◆ En intégrant les questions spécifiques des femmes dans les droits humains (par exemple, mariage forcé, code de la famille, etc.)
◆ Impulser un développement humain et durable	◆ Intégrant une approche genre du développement
◆ Stimuler la solidarité et la participation sociale	◆ En veillant à l'empowerment des femmes
◆ Combattre la xénophobie et le racisme	◆ En intégrant que le féminisme et la lutte contre le racisme vont de pair parce que les deux déconstruisent l'argument de nature sur lequel se fondent les discriminations
◆ Lutter contre la violence et la guerre	◆ En faisant appliquer les conventions qui protègent les femmes dans les conflits armés et en refusant l'impunité pour les auteurs de violences sexuelles dans le cadre de liste la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité
◆ Promouvoir l'approche genre (égalité hommes-femmes)	◆ Positif: l'approche genre est inscrite dans la stratégie de sensibilisation.

Éducation au développement	...sensible au genre
----------------------------	----------------------

2. C'est un acte pédagogique qui implique la construction de situations d'apprentissage permettant à des publics diversifiés de comprendre, de dialoguer et d'agir. Il favorise :

◆ Des démarches participatives, actives et interactives	◆ Et des formations spécifiques genre et développement en éducation au développement dans la gestion de projets (vu l'obligation légale d'intégrer le genre - Loi sur la coopération internationale de 1999)
◆ Des approches facilitant l'analyse de la complexité du développement	◆ Ajouter « et des rapports sociaux de sexe »
◆ L'émergence des représentations mentales des publics visés (avec un travail spécifique sur les images et préjugés face à l'autre différent)	◆ Travail sur les représentations sexistes ◆ Analyse féministe des messages (screening de la communication des acteurs de coopération au développement)
◆ Une pédagogie adaptée à la diversité des publics	
◆ Des méthodes d'évaluation formatives et participatives	◆ L'approche genre repose sur une démarche bottom-up
◆ Des apprentissages en termes de savoir, de savoir-faire et de savoir être	◆ Favorisant l'empowerment des femmes





La concrétisation de ces principes pédagogiques se réalise à travers une multitude d'actions qui peuvent se regrouper autour de cinq grands pôles :

◆ Des actions de sensibilisation	◆ Permettant la prise de conscience des impacts différenciés d'une action sur les femmes et sur les hommes
◆ Des actions de conscientisation	
◆ Des actions de lobby ou plaidoyer	◆ Relayant les revendications des femmes, des femmes migrantes ainsi que le plaidoyer genre des ONG
◆ Des actions de mobilisation	◆ En lien avec les associations de femmes
◆ Des actions de recherche-action	◆ Et la recherche féministe

Éducation au développement

...sensible au genre

3. C'est un acte politique

◆ Qui constitue une composante essentielle de l'éducation à la citoyenneté. Il se décline, notamment, en favorisant un travail de synergies et d'alliances avec des groupes, associations, collectifs, réseaux diversifiés tant au Nord qu'au Sud

◆ Et qui associe les associations de femmes et de migrantes
◆ Et mesure l'approfondissement de la démocratie en intégrant les progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes (intégrés dans l'IDH notamment⁸)

GUIDE DE QUESTIONS POUR ANALYSER DES DOCUMENTS AU REGARD DU GENRE

Ces questions données à titre indicatif sont adaptées de la formation Genre et éducation au développement du cycle F3E⁹. Elles peuvent servir à analyser des médias ou des documents d'éducation au développement ou tout autre document d'information, de communication et de plaidoyer. Les questions peuvent s'appliquer aux contenus comme aux illustrations, qui ne sont jamais neutres.

1. Le matériel représente-t-il les femmes et les hommes ?

Dans quelle proportion ?

Exemple : nombre de photos représentant des hommes et nombre de photos représentant des femmes

2. Quelle est la représentation de ce que font et disent

- ▶ Les femmes et les hommes ?
- ▶ Les femmes et les hommes du Nord ?
- ▶ Les femmes et les hommes du Sud ?

3. Comment agissent les femmes ? Comment agissent les hommes ?

Sont-ils et elles présentés-es comme actifs-ives ? passifs-ives ?

Ayant un rôle d'acteurs ou d'actrices ?

Ayant un rôle de victimes ?

Quelles sont les inter-actions entre les femmes et les hommes ?

Les faits ou événements représentés sont-ils ordinaires ou exceptionnels ?

4. Qu'est-ce qui est mentionné et associé aux femmes et aux hommes ?

- ▶ Qualités.
- ▶ Actions, activités, occupations.
- ▶ Difficultés.
- ▶ Réussites.
- ▶ Atouts.

5. Le féminin est-il nommé et représenté ?

À quelle place ?

Avec quelles qualités ?

Comment parle-t-on des femmes ?

La représentation est-elle générique (groupe de personnes) ou individualisée ?

6. Les personnages féminins sont-ils stéréotypés ? Les personnages masculins sont-ils stéréotypés ?

Quels sont les stéréotypes associés aux femmes ?

Quels sont les stéréotypes associés aux hommes ?

7. Les femmes sont-elles présentées comme un groupe homogène ?

Parle-t-on de LA femme ou des femmes ?

Les hommes sont-ils présentés comme un groupe homogène ?

8. La question de l'égalité femmes-hommes et des droits est-elle mentionnée ?

Avec quelle importance, de quelle façon ?

Qui en parle ?

8. L'indicateur du développement humain (IDH) intègre les disparités sexo-spécifiques (ISDH) dans trois domaines : espérance de vie, éducation et revenu ainsi que la participation des femmes (IPF) dans les domaines économiques et politiques.

9. Juin 2009, Association Femmes et Développement, Enda, Association pour la Formation dans le Développement Humain. Consulter les outils pratiques sur le site <http://f3e.asso.fr>





8

ENJEUX DU GENRE POUR LES INSTITUTIONS DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT ET LES ONG

Depuis une vingtaine d'années, de nombreuses institutions de développement et acteurs non étatiques au Sud comme au Nord constatent et affirment que les répercussions économiques, sociales et environnementales des **inégalités de genre constituent une des principales entraves à l'exercice des droits humains** et aux objectifs du développement durable, en premier lieu la gouvernance démocratique. De plus, l'expérience leur a montré que la prise en compte des rapports sociaux entre femmes et hommes accroît l'efficacité des actions de développement.

Dans de nombreux pays du Sud et du Nord, dans plusieurs pays francophones (en Afrique, au Québec, en Suisse...) l'approche de genre est diffusée et expérimentée depuis une quinzaine d'années. Elle a donné lieu à l'élaboration de stratégies nationales sur le genre et l'égalité femmes-hommes (ainsi au Maroc, au Burkina Faso, au Sénégal, au Bénin...) et à la création de nombreux outils pratiques et méthodologiques, génériques ou sectoriels (approche genre et sécurité alimentaire, changements climatiques, santé, urbanisme, genre dans l'intervention humanitaire, etc.).

LE GENRE DANS LES INSTITUTIONS DE DÉVELOPPEMENT

Des organisations, agences et programmes spécifiques en faveur des droits des femmes et de la prise en compte du genre ont d'abord été créés¹⁰: Commission des Nations unies pour la condition féminine, Fonds des Nations unies pour les femmes (Unifem), Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP)... Les institutions ont progressivement intégré ces préoccupations au sein de leur propre fonctionnement interne et dans la mise en œuvre de leurs procédures d'aide au développement: Nations unies, Banque mondiale, Organisation de coopération et de dévelop-

pement économique (OCDE), Union européenne...

Les Nations unies intègrent le genre dans leur fonctionnement et leurs procédures d'action, depuis l'adoption en 1996 des Conclusions sur l'intégration de la perspective de genre (gender mainstreaming) au sein de l'ONU, faisant suite à la Conférence de Pékin.

Le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) a mis en place un indice sexo-spécifique du développement humain (ISDH) et un indice de participation des femmes (IPF).

Depuis 1995, le Rapport annuel du PNUD sur le développement humain fournit une série de tableaux classant les pays en fonction de ces deux indicateurs. **L'ISDH est basé sur l'indice de développement humain et ajusté en tenant compte de l'écart des résultats obtenus par les hommes et les femmes. L'ISDH ajuste donc les résultats moyens de chaque pays en matière d'espérance de vie, de niveau d'instruction et de revenu conformément au degré de disparité des situations des femmes et des hommes. De son côté, l'IPF reflète la participation des femmes à la vie économique et politique.**

La Commission économique pour l'Afrique des Nations unies¹¹ a élaboré un indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique, outil destiné aux politiques publiques.

10. Un Réseau inter-agences des Nations unies sur les femmes et l'égalité de genre a été mis en place, IANWGE: <http://www.un.org/womenwatch/>; cf. aussi: <http://www.un.org/womenwatch/daw>

11. http://www.uneca.org/fr/fr_main.htm





12. http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html; <http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home>; <http://www.fao.org/gender>

13. http://www.fao.org/sd/seaga/index_fr.htm

14. http://www.oecd.org/departments/0,2688,fr_264_9_34541_1_1_1_1_1_1,00.html

15. <http://cifdi.francophonie.org/genre/index.htm>; http://www.francophonie.org/doc/txt-reference/decl_luxembourg_2000.pdf

16. http://ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit_2006/fr/index_fr.htm

Le Bureau international du travail, l'Organisation des Nations unies pour la science et la culture (Unesco), l'Organisation pour l'agriculture et l'alimentation (FAO)¹² et la plupart des autres agences et programmes onusiens ont adopté des stratégies genre et développement et élaboré des outils pratiques concernant leurs domaines d'intervention. Ainsi, le programme de la FAO d'action socio-économique participatif selon le genre (ASEG) fournit de nombreux outils de formation (cycle de projet, micro-finance, irrigation, urgence...)¹³.

En juillet 2010, suite à une résolution portant création d'une « Entité de l'ONU pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » et après de longues négociations entre États membres et actions des groupes militant pour l'égalité à travers le monde, l'ONU s'est dotée d'une nouvelle structure, dite ONU Femmes, chargée d'accélérer l'amélioration de la condition des femmes et des filles dans le monde. Cette nouvelle structure est présidée par Michelle Bachelet, ancienne cheffe d'État du Chili, qui aura le grade de secrétaire générale adjointe de l'ONU.

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a créé, dès 1981, le réseau Gendernet, chargé de définir des lignes directrices sur l'intégration du genre dans la coopération et le passage de principes à la pratique. Son programme pour la période 2007-2009 porte sur les thématiques : alignement, harmonisation, nouvelles modalités de l'aide ; conflits ; intégration transversale du genre ; lutte contre la pauvreté et objectifs du Millénaire pour le développement ; VIH-Sida. Le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE a adopté en 1998 les Lignes directrices du CAD pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement. L'OCDE met à disposition des fiches pratiques sectorielles sur le genre¹⁴. Elle a créé un groupe de travail sur les statistiques et un indicateur égalité hommes-femmes que les pays membres sont tenus de renseigner pour les opérations qu'ils financent. Ils doivent ainsi fournir chaque année leurs résultats chiffrés pour une mesure statistique des avancées réalisées en la matière.

L'UNION EUROPÉENNE (UE)

L'égalité femmes-hommes constitue un principe de l'UE. Sur un plan global, le Traité d'Amsterdam (1999) stipule que l'égalité est intégrée

LE GENRE DANS LA FRANCOPHONIE

L'Organisation internationale de la Francophonie a adopté, lors de la Conférence des femmes de la Francophonie (Luxembourg, 2000) une déclaration Femmes, pouvoir et développement. L'OIF a intégré l'égalité entre femmes et hommes dans son cadre stratégique décennal 2005-2014. Dans sa contribution à l'examen mondial de la mise en oeuvre du Programme d'action de Pékin elle s'est engagée en février 2005 à adopter une stratégie alliant simultanément des programmes spécifiques pour l'autonomisation des femmes et une intégration transversale, mesurable et chiffrable dans l'ensemble de ses activités de coopération. Un de ses objectifs est de favoriser la création et la diffusion francophones d'outils sur le genre. Elle a publié un manuel sur les concepts du genre et développement et ouvert un site web <http://genre.francophonie.org>¹⁵.

dans toutes les actions de l'Union. Conformément à la Résolution du 20 décembre 1995, le règlement du 22 décembre 1998 demande que les questions d'égalité des sexes soient intégrées dans la coordination entre la Commission et les États membres en matière de coopération au développement.

Un Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, adopté en mars 2006, vise à encourager les États membres et l'Union à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail ; promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous ; renforcer la gestion des affaires publiques grâce à une intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes et à un meilleur suivi ; veiller à ce que les conséquences de l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans les analyses d'impact des nouvelles politiques de l'Union. La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes fixe des actions dans six domaines prioritaires pour la période 2006-2010. Un Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été créé.

Le Programme d'action pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement de la Communauté prévoit le mainstreaming des questions de genre dans les domaines prioritaires définis par sa politique de développement, ainsi que le renforcement des capacités internes en matière de genre. Une boîte à outil méthodologique s'adressant aux agents de l'UE et à ses





partenaires extérieurs a été publiée en 2004¹⁶. La commission européenne prépare actuellement un plan d'action d'intégration du genre dans sa coopération au développement.

La plupart des coopérations européennes ont fait de l'intégration transversale du genre un axe de leur politique d'aide au développement, notamment la Grande Bretagne et les pays d'Europe du Nord, mais aussi l'Espagne, la Suisse¹⁷... Ces institutions ont élaboré des stratégies, et de nombreux guides méthodologiques ; elles favorisent les travaux des institutions de recherche ainsi que des formations universitaires et associatives sur le genre qui alimentent le débat et font avancer les pratiques.

EN FRANCE : LE GENRE AU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES

Après avoir créé le réseau Genre en Action, qui développe un portail Internet francophone, le ministère des Affaires étrangères et européennes a créé en 2006 la plateforme interministérielle Genre et développement, qui réunit ministères, organisations de la société civile et de la recherche, collectivités et élu-es. En 2008, un groupe de travail genre a été constitué au sein de la Commission coopération développement, lieu de concertation avec les ONG.

En coopération avec les acteurs de la société civile et les points focaux genre nommés dans ses services sectoriels, le MAEE a publié en décembre 2007 un document d'orientation stratégique Genre (DOS) adossé à la stratégie française de gouvernance. Un poste genre à plein-temps a été créé fin 2008 au sein de la nouvelle Direction des biens publics mondiaux, assisté ensuite d'un autre mi-temps.

Des mécanismes financiers en faveur des projets intégrant le genre et renforçant les capacités des femmes, notamment dans le domaine économique ont été mis en œuvre en 2009 au niveau du MAEE, avec un Fonds de solidarité prioritaire (FSP) Genre et développement économique. L'Agence française de développement, opérateur de l'aide française, intègre le genre dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et environnementale et dans ses appels à projets pour les ONG.

LE GENRE AU SEIN DES ONG FRANÇAISES

Après avoir signé la Charte française de l'égalité, réalisé une étude sur La parité dans les postes décisionnels au sein des ONG et créé une commission de travail sur le genre, Coordination Sud a organisé en décembre 2006 une journée de mobilisation pour les ONG. Des formations ont été proposées sur le genre dans les projets et dans l'éducation au développement. La commission genre est membre du groupe de travail genre de Concord, actif au niveau du plaidoyer sur le genre au niveau de l'Union européenne.

Des initiatives se développent au sein des ONG pour intégrer le genre : égalité femmes-hommes dans les orientations stratégiques du CCFD, formations genre et migrations du FORIM (Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations), document de positionnement et début d'analyse genre de ses projets par Handicap International, programme transversal de Médecins du Monde sur les violences faites aux femmes...

Les acquis de la journée Osons le genre!

À l'initiative de la commission genre de Coordination Sud, cette journée a réuni en décembre 2006 des ONG françaises, européennes et du Sud, ainsi que des partenaires publics. Elle a formulé différentes recommandations :

1. Mettre en œuvre le genre au sein des organisations

L'approche genre doit être intégrée au sein même du fonctionnement interne des organisations. Cette intégration dans les structures (audit initial et évaluation continue, sensibilisation et formation en interne, intégration du genre dans les procédures de direction et de décision...) et dans la culture même de l'organisation, constitue souvent un préalable à une prise en compte effective dans les projets et les programmes. À l'inverse, si les responsables et les animateurs-trices des organisations de développement ne sont pas sensibilisé-es au genre, il sera plus difficile d'obtenir que les projets intègrent réellement des objectifs d'égalité entre femmes et hommes. L'audit genre est un diagnostic de la prise en compte du genre au sein d'une organisation, préalable essentiel à la définition de stratégies d'intégration du genre et à la formulation de moyens et d'actions.

17. Voir ainsi la méthodologie développée par la Direction de la coopération et du développement (DCT) suisse : http://www.ddc.admin.ch/index.php?navID=21884&langID=2&use_rhash=f3654c246cd024083b23e0165fe5154f





2. Mettre en œuvre le genre dans les projets de développement

Dans les projets, il est fondamental de prendre en compte le genre le plus en amont possible : lors de la conception et de l'élaboration des projets. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire et des actions ont vu leur impact renforcé par des dispositifs mis en place suite au constat que la non-prise en compte d'inégalités initiales entre femmes et hommes et de relations de pouvoirs entravait la réalisation des objectifs initiaux. Les projets qui ciblent les femmes, la satisfaction de leurs besoins pratiques et le renforcement de leurs intérêts stratégiques sont confrontés à l'évolution permanente des rôles féminins et masculins, particulièrement dans les contextes de crise économique et politique. Enfin, ces actions de terrain doivent s'appuyer sur une connaissance du contexte social et culturel et sur les différents groupes sociaux, sans oublier les structures et les leaders traditionnels.

3. Mettre en œuvre le genre dans les projets d'éducation au développement et de plaidoyer

Plusieurs points apparaissent essentiels : l'exigence de cohérence de l'action - les méthodes, démarches, pédagogie et messages doivent intégrer systématiquement l'égalité femmes-hommes, tout en s'adaptant aux contextes sociaux et culturels - ; la nécessité de nouer des alliances et d'agir en réseaux, avec des partenaires du Sud et du Nord, vu la complexité du thème ; la prise en compte d'une durée suffisamment longue, puisqu'il s'agit ici de prises de conscience, de processus de transformation sociale ; l'importance du droit et des législations internationales et nationales, comme points d'appui, malgré leurs limites.

UNE APPROCHE GLOBALE QUI S'APPLIQUE À TOUS LES DOMAINES DES ORGANISATIONS

Pour être efficace, l'approche de genre visant l'égalité des sexes doit donc être intégrée dans tous les domaines des organisations : orientations stratégiques, organisation institutionnelle, actions et partenariat dans les pays du Sud, éducation au développement et à la solidarité internationale et plaidoyer politique...

Cette approche transversale renforce les compétences, la cohérence des organisations et leur efficacité. Elle contribue à traduire dans les faits les principes des ONG en matière de solidarité et de droits humains.

Intégrer une approche de genre signifie que l'organisation prend en compte dans son fonctionnement et dans ses projets l'objectif de l'égalité des femmes et des hommes et applique des outils techniques pour y parvenir et pour effectuer un suivi et une évaluation : formations, méthodologies, outils budgétaires, critères, statistiques, indicateurs...

Les exemples de domaines d'application du genre dans une structure sont nombreux : élaboration d'un budget intégrant le genre, politique d'égalité professionnelle, parité aux postes décisionnels, élimination de stéréotypes sexués dans des outils d'éducation et de communication, plaidoyer politique intégrant les droits des femmes...

L'intégration transversale du genre est un processus social à long terme, à la fois individuel et collectif... Chaque organisation avance à son rythme et avec ses contraintes spécifiques. L'important est de commencer par un bout... voire plusieurs...





9

REPÈRES HISTORIQUES, CONFÉRENCES INTERNATIONALES

Les engagements internationaux obligent les États à intégrer l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre les discriminations dans leurs politiques nationales. **Ces textes officiels constituent également des supports et outils de plaidoyer pour les ONG.**

1975 – Conférence internationale sur le statut des femmes, Mexico

Coïncidant avec l'année internationale de la Femme en 1975, cette conférence fixe trois priorités :

- ♦ Promouvoir l'égalité complète entre les hommes et les femmes, en éliminant notamment, la discrimination fondée sur le sexe.
- ♦ Favoriser la participation des femmes au développement.
- ♦ Développer l'implication des femmes au renforcement de la paix internationale.

La Conférence appelle à une Décennie des Nations unies pour la Femme (1975-1985). Son Programme d'action établit une liste de résultats devant être atteints avant 1980 dans le domaine de l'accès égal aux femmes en matière d'éducation, d'emploi, de participation à la vie politique, de services de santé, de logement, de nutrition et de planning familial.

1980 – Conférence internationale de la décennie des Nations unies pour la femme : égalité, développement et paix, Copenhague.

Elle définit trois domaines d'actions spécifiques pour atteindre les objectifs de Mexico. Il s'agit de favoriser : un égal accès à l'éducation ; un égal accès à l'emploi ; un égal accès aux soins. Le Programme d'action appelle à la mise en place de mesures nationales plus concrètes, par exemple pour garantir aux femmes la propriété et le contrôle foncier, une amélioration des droits en matière de succession, de garde parentale et de perte de nationalité.

1985 – Conférence internationale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la décennie des Nations unies pour la femme, Nairobi.

Son Plan d'action établit un ensemble de mesures légales et constitutionnelles pour favoriser l'égalité : au niveau de la participation sociale ; dans la vie politique ; dans la prise de décision. La Conférence de Nairobi, avec 15 000 participant-es aux Forum parallèle des ONG, témoigne du fait que le mouvement des femmes est devenu une force internationale de proposition.

1992 – Conférence internationale sur l'environnement et le développement, Rio.

Le principe 20 de l'Agenda 21 affirme : « les femmes ont un rôle vital dans la gestion de l'environnement et le développement. Leur pleine participation est donc essentielle à la réalisation d'un développement durable ». Les femmes sont un des « groupes majeurs » dont l'action est essentielle pour mettre en œuvre les transformations économiques, sociales, environnementales et politiques nécessaires pour un développement durable. Le chapitre XXIV sur le « rôle et statut des femmes dans le développement », demande aux gouvernements de « mettre en œuvre d'ici l'an 2000 des stratégies visant à éliminer les barrières politiques, juridiques, administratives, culturelles, comportementales, sociales et économiques qui empêchent la pleine participation des femmes dans le processus de développement et la vie publique ».





1993 – Conférence internationale sur les droits humains, Vienne.

La Déclaration et le Programme d'action de Vienne constituent une étape essentielle d'un long processus de promotion des droits humains dans le monde édifié depuis 1948 sur la base de la Déclaration universelle des droits humains. « Les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. L'égalité et pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, au niveau national, régional et international, et l'élimination totale de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale ».

1994 – Conférence internationale sur la population et le développement, le Caire.

Son plan d'action comporte des éléments fondamentaux sur les droits des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive. Cette Conférence marque l'abandon d'une approche en termes de contrôle démographique et privilégie le droit de chacun-e à

maîtriser sa fécondité et à réaliser sa vie reproductive dans un état satisfaisant de santé physique, sociale et mentale.

1995 – Sommet mondial pour le développement social, Copenhague.

Le premier Sommet mondial social a permis d'identifier les normes fondamentales du travail, à caractère universel : liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. « Nous favoriserons l'équité et l'égalité entre hommes et femmes » et l'Engagement 5 affirme : « Nous nous engageons à promouvoir le respect intégral de la dignité de la personne humaine, à instaurer l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes, et à reconnaître et renforcer la participation et le rôle de ces dernières dans la vie politique, civile, économique et culturelle, et dans le développement ».

1995 – Conférence mondiale sur les femmes, Pékin : un tournant majeur.

Véritable charte fondatrice des droits des femmes, la Déclaration de Pékin consolide et précise le travail engagé vingt ans plus tôt. Les gouvernements reconnaissent que « l'égalité des droits, des chances et de l'accès aux ressources, le partage égal des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie ». La Conférence de Pékin proclame que l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition essentielle du développement durable, de la paix et de la démocratie.

PLAN D'ACTION DE LA CONFÉRENCE DU CAIRE (EXTRAITS)

- Les droits en matière de procréation font partie intégrante des droits humains. Il convient d'améliorer les services de santé et de les rendre accessibles, afin que les femmes puissent mieux maîtriser les différents aspects de leur sexualité et notamment leur santé sexuelle et génésique.
- En matière de planification familiale, les politiques nationales imposées par les dirigeants et axées sur la coercition doivent céder la place à une approche privilégiant des soins de santé génésique complets.
- L'inégalité entre hommes et femmes doit être considérée comme un problème fondamental, qu'il faut résoudre en vue de parvenir au développement durable.
- L'alphabétisation universelle des adultes est une étape essentielle qui garantira un meilleur avenir pour tous.
- Les gouvernements et les ONG doivent se partager la responsabilité de la mise en œuvre du Programme d'action.
- Les pays industrialisés assumeront le tiers du financement dont ont besoin les pays en voie de développement pour offrir des soins de santé génésique de base à leurs citoyens.
- Lors de la mise en œuvre du Programme d'action, chaque pays doit prendre en compte, en vue d'atteindre des objectifs communs, le contexte économique, culturel, social, religieux et environnemental qui lui est propre.





LE PROGRAMME D'ACTION DE PÉKIN: 12 OBJECTIFS STRATÉGIQUES

1. Lutter contre la pauvreté croissante des femmes.
2. Favoriser l'égal accès à l'éducation et à la formation.
3. Favoriser l'égal accès aux soins et aux services sanitaires.
4. Lutter contre la violence à l'égard des femmes.
5. Combattre les effets des conflits armés sur les femmes.
6. Promouvoir l'égalité au sein des structures et des politiques économiques, l'égal accès à toutes les formes d'activité de production et aux ressources.
7. Encourager le partage du pouvoir et la prise de décision.
8. Promouvoir les mécanismes de promotion de la femme.
9. Assurer le respect des droits fondamentaux des femmes et les carences de la promotion et de la protection de ces droits.
10. Lutter contre l'image stéréotypée de la femme et l'inégalité d'accès et de participation des femmes dans la communication (notamment les médias).
11. Favoriser l'égal accès à la gestion des ressources naturelles et à la préservation de l'environnement.
12. Abolir la discrimination à l'égard des petites filles et les violations de leurs droits fondamentaux.

Ce Programme est un cadre de référence, tant pour l'action gouvernementale nationale, que pour celle des organisations de la société civile et des partenaires du développement. L'approche intégrée ou transversale de l'égalité - gender mainstreaming - s'articule avec le renforcement des appuis spécifiques en direction des femmes.

2000 – Sommet du Millénaire, une nouvelle étape.

L'égalité figure parmi les valeurs fondamentales énoncées par la Déclaration du millénaire pour le développement: L'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes doit être assurée. Parmi les OMD plusieurs concernent plus particulièrement l'égalité femmes/hommes:

♦ **Objectif 2:** Assurer l'éducation primaire pour tous.

Cible 3: d'ici à 2015, donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires.

♦ **Objectif 3:** Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Cible 4: Éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaires et secondaires d'ici à 2005 si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard. Les indicateurs mentionnés sont: rapport filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur (Unesco);

taux d'alphabétisation des femmes de 15 à 24 ans par rapport à celui des hommes (Unesco); pourcentage de salariés femmes dans le secteur non agricole (Organisation internationale du travail); proportion de sièges occupés par des femmes au parlement national (Union parlementaire internationale).

♦ **Objectif 5:** Améliorer la santé maternelle
Cible 7: Réduire de trois quarts, entre 1990 et 2015, le taux de mortalité maternelle.

2005 – Pékin +10: nouvelle mobilisation internationale pour les droits des femmes.

La 49^e session de la Commission des Nations unies sur le statut de la femme réaffirme les acquis de la déclaration et du Programme d'action de Pékin de la façon la plus ferme possible dans un contexte marqué par des risques de régressions. La revue des objectifs du Millénaire lors de l'Assemblée générale des Nations unies: un effort accru en matière de genre, avec sept priorités stratégiques qui « peuvent être mises en œuvre facilement au cours de la prochaine décennie, sur une échelle suffisamment grande pour faire une vraie différence »

Déclaration des chefs d'État et de gouvernement à l'Assemblée générale de l'ONU, septembre 2005 (extraits).

Nous demeurons convaincus que ce qui est un progrès pour les femmes est un progrès pour tous. Nous réaffirmons que la réalisation effective et intégrale des buts et objectifs énoncés dans la Déclaration et le Programme d'action de Pékin, ainsi que l'application effective et intégrale du texte issu de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, est indispensable à la réalisation des objectifs de développement convenus sur le plan international, y compris ceux de la Déclaration du millénaire, et nous nous déclarons résolus à promouvoir l'égalité entre les sexes et à éliminer le sexisme qui est omniprésent, par les moyens suivants:

- a) en éliminant les disparités entre les garçons et les filles, le plus tôt possible, dans l'enseignement primaire et secondaire et d'ici à 2015 à tous les niveaux d'enseignement;

- b) en garantissant aux femmes le droit de posséder des biens ou d'en hériter, et en leur assurant la sécurité d'occupation des terres et du logement;

- c) en assurant l'égalité d'accès à la médecine de la procréation;





- d) en améliorant la situation des femmes sur le plan de l'égalité d'accès aux marchés du travail et à un emploi durable, ainsi que sur celui de la protection des travailleurs ;
- e) en assurant aux femmes l'égalité d'accès aux moyens de production, y compris la terre, le crédit et la technologie ;
- f) en éliminant toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et des filles, notamment en mettant fin à l'impunité et en assurant la protection des civils, en particulier les femmes et les filles, pendant et après les conflits armés, comme le droit international humanitaire et le droit international relatif aux droits de l'Homme en imposent l'obligation aux États ;
- g) en favorisant une meilleure représentation des femmes dans les organes décisionnaires de l'État, y compris en veillant à ce que les femmes aient les mêmes chances que les hommes pour ce qui est de participer pleinement à la vie politique. Égalité des sexes et promotion des femmes Article 58. Nous constatons que la généralisation d'une perspective de genre est un bon moyen de promouvoir l'égalité des sexes.

Nous nous engageons donc à promouvoir activement cette démarche dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes politiques, économiques et sociaux, ainsi qu'à renforcer les capacités du système des Nations unies dans ce domaine. Article 59.

2010 – Pékin +15 et sommet des Nations unies sur les OMD des 20 – 22 septembre.

En mars 2010, la 54^e session de la Commission des Nations unies sur le statut des femmes a réaffirmé les engagements internationaux, 15 ans après le programme d'action de Pékin. En septembre, ces questions sont de nouveau être évoquées lors du Sommet sur les objectifs du millénaire pour le développement, qui vise à relancer les OMD et les réactualiser. De nombreux groupes de la société civile militent pour que l'égalité femmes-hommes constitue un aspect transversal de l'ensemble des huit OMD, seule condition de pouvoir atteindre les OMD.

1979 - LA CEDEF

Adoptée par l'ONU le 18 décembre 1979, entrée en vigueur en 1981 la CEDEF (CEDAW en anglais, Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women) constitue un outil majeur du droit international sur les droits fondamentaux des femmes.

Elle définit la discrimination à l'égard des femmes comme toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine (Article 1).

La CEDEF établit des droits pour les femmes dans des domaines qui ne relevaient précédemment pas de normes internationales, comme la vie personnelle et familiale. Elle fait des droits en matière de procréation et des droits des femmes rurales une priorité.

Les États sont tenus d'inscrire l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans leurs institutions et de présenter au comité de la CEDEF, composé des pays qui l'ont ratifiée, des rapports périodiques, au moins tous les quatre ans, sur l'état de l'avancement de la situation des femmes dans leur pays. La convention a été signée par la France en 1980 et ratifiée en 1983.

Son Protocole facultatif (1999) permet aux particuliers estimant que les droits que leur garantit la Convention ont été violés de déposer une plainte officielle auprès du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, lorsqu'ils ont épuisé tous les recours internes. Il établit également un processus d'enquête sur les allégations de violations graves ou systématiques des droits visés à la Convention.



10

RESSOURCES WEB, GUIDES PRATIQUES, BIBLIOGRAPHIE

SITES WEB

GENRE EN ACTION

Créé en 2004 avec le soutien du MAEE, le réseau francophone Genre en Action regroupe des acteurs de la société civile, des institutions, des ministères, des militantes, des universitaires et chercheur-es du Nord et du Sud. Son principal outil est le site <http://www.genreenaction.net> où figurent de nombreuses informations pratiques. Il est possible de s'inscrire à un bulletin électronique mensuel et un trimestriel papier, directement sur le site. En 2010 a été créée l'association Genre en Action, qui anime le réseau.

♦ **Le Monde selon les femmes** est une ONG féministe active dans le monde du développement, de l'éducation permanente et les mouvements de femmes. <http://www.mondefemmes.org>

♦ **Bridge** travaille sur les questions de genre au niveau théorique et pratique, dans le cadre de l'IDS (Institut of development studies). Elle produit de nombreux outils sur les thématiques genre et développement, traduits en français. <http://www.bridge.ids.ac.uk>

♦ **L'Association pour les droits des femmes et le développement** (Association for Women's Rights in Development) travaille sur les droits, les mouvements et organisations féministes, les jeunes femmes et le leadership, l'égalité et les nouvelles technologies. <http://www.awid.org>

♦ **WECF** est un réseau de femmes et d'organisations environnementales dans 30 pays, avec pour objectif la défense d'un environnement sain. WECF met en œuvre des projets locaux tout en effectuant un plaidoyer au

niveau des politiques internationales. <http://www.wecf.org>

♦ **Wide**, réseau européen d'ONG de développement, de spécialistes des questions de genre et de militant-es des droits humains. <http://www.wide-network.org>

♦ **Millennia 2015** est un processus de recherche prospective sur la thématique Femmes actrices de développement pour les enjeux mondiaux. <http://www.millennia2015.org>

♦ **Le réseau Femmes, droit et développement en Afrique** (WiLDAF/FeDDAF) a été créé en 1990 dans le but de promouvoir et renforcer des stratégies qui lient le droit au développement et le respect des droits des femmes en Afrique : <http://www.wildaf-ao.org/fr>

Télécharger l'étude Vingt sites francophones sur le genre :

http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/BB-17Francophone_webresources_final_onlineversion.pdf

SÉLECTION DE MÉTHODOLOGIES GENRE ET DÉVELOPPEMENT

Le site <http://www.adequations.org> recense les outils de genre utiles pour les ONG. Ces outils sont classés en :

♦ Méthodologies et guides pratiques génériques et sectoriels.

♦ Documents et campagnes.

♦ Stratégies genre d'institutions.

Ils sont téléchargeables à partir de : <http://www.adequations.org/spip.php?article477>



BIBLIOGRAPHIE

Genre en général

Écrire l'histoire des femmes et du genre, Françoise Thébaud, École normale supérieure Éditions, Collection Sociétés, espaces, temps, octobre 2007

Féminins/masculins: Sociologie du genre, C. Guionnet, E. Neveu, Armand Colin, 2004

Femmes, genre et sociétés, Margaret Maruani (dir.), La Découverte, 2005

Masculin/féminin, la pensée de la différence, Françoise Héritier, Odile Jacob, 1996

Masculin/féminin II. Dissoudre la hiérarchie, F. Héritier, Odile Jacob, 2002

Quand les femmes s'en mêlent, genre et pouvoir, (col.) La Martinière, 2004

Féminin, masculin, les mots du monde, M. Ferrand, La Découverte, 2004

Féminin, masculin, mythes scientifiques et idéologie, Catherine Vidal (dir.), Belin, 2006.

Analyser les représentations sexuées dans les manuels scolaires, C. Brugeille, S. Cromer, CEPED, 2005

Les masculinités dévoilées, une première approche, Brochure, Le Monde selon les Femmes, novembre 2008.

Genre et développement

Genre et développement. Les acteurs et actrices des droits des femmes et de la solidarité internationale se rencontrent et échangent sur leurs pratiques. CRDTM (coord. par), Actes du colloque régional des 30 et 31 mars 2007 à Lille, L'Harmattan, 2008

Les Cahiers Genre et développement, Institution de hautes études internationales et du développement, Genève et L'Harmattan.

Les Essentiels du genre, n° 1 à 7; livrets pédagogiques, Le Monde selon les Femmes.

Le développement des sociétés: une question de genre, dossier de la revue Économie & Humanisme, n° 378, octobre 2006

Genre et développement, H. Guétat (dir.), Presses universitaires du Mirail, 2006

Le genre, un outil nécessaire, introduction à une problématique; Jeanne Bisilliat, Christine Verschuur (dir.), Cahiers genre et développement, n° 1, L'Harmattan, 2000

Quel genre d'homme? Construction sociale de la masculinité, rapports de genre et développement, Actes du colloque IHEID; Collection Yvonne Preiswerk, 2000

Revues

♦ Les Cahiers du genre :

<http://www.iresco.fr/revues>

♦ Cahiers Genre et développement :

<http://www.iued.unige.ch/genre>

♦ Bulletin du réseau Genre en Action :

<http://www.genreenaction.net>

♦ Lettre d'Équilibres & Populations :

<http://www.equipop.org>

♦ Revue Palabras :

<http://www.mondefemmes.org/publications/palabras.htm>

Cette bibliographie est complétée et réactualisée sur :

<http://www.adequations.org/spip.php?article283>

où les documents disponibles

en ligne sont téléchargeables.





11

PRÉSENTATION DES ORGANISATIONS DE FORMATION

Le F3E : Fonds pour la promotion des Études préalables, des Études transversales et des Évaluations. Créé en 1994, le **F3E est un collectif associatif** qui regroupe des structures non gouvernementales françaises engagées dans des actions de coopération internationale au service du développement : ONG, collectivités territoriales et centres hospitaliers. Il est financé par des fonds publics et par l'apport de ses membres.

Le F3E a pour **mission** d'accompagner tous les acteurs non gouvernementaux dans l'amélioration de la qualité de leurs pratiques de coopération internationale. Pour cela, il cherche à les soutenir :

- ♦ Dans leur besoin de prendre du recul sur ce qu'ils font.
- ♦ Dans leur recherche de professionnalisation.
- ♦ Dans leurs démarches de capitalisation (tirer partie des « bonnes idées » et/ou éviter de reproduire les erreurs commises avant soi).

Le F3E agit dans le respect de deux **principes** :

- ♦ Fonctionner dans un esprit de service public, en étant au service à la fois de ses membres, de manière individuelle, et plus largement de l'ensemble des acteurs de la coopération internationale, dans une logique de **bénéfice collectif**.

- ♦ Favoriser autant que faire se peut le dialogue d'une pluralité d'acteurs (ONG, collectivités territoriales, collectifs partenaires, réseaux régionaux, etc.) autour de la qualité des pratiques, avec la conviction que la diversité peut enrichir les réflexions et les façons de travailler.

Publications F3E en Genre et développement issues des formations

NICOLAS.Y (ADEQUATIONS), SEMBLAT.ML (ASTER-International), GHEFRANE.M (ASTER- International), RAMEDE.A (CIEDEL), HEEREN.N (CIEDEL) : « Fiches pédagogiques :

Genre et développement »

SAUSSEY.M (AFED), MBA TSOGO.MC (ASPHODEV), DE SUREMAIN.MD (ENDA EUROPE) : « Intégrer l'approche genre dans une action d'éducation au développement et à la citoyenneté »

RYCKMANS.H (Le Monde selon les Femmes), DE LA PENA VALDIVIA.M (Le Monde selon les Femmes) : « Note de synthèse de la formation : genre et gestion du cycle de projet »

F3E

32, rue le Peletier - 75009 PARIS

Tel : 01.44.83.63.55

www.f3e.asso.fr

Contact : Audrey Noury, responsable de la formation au F3E, a.noury@f3e.asso.fr

ADÉQUATIONS

L'association ADÉQUATIONS, créée en 2003, a pour objectif la sensibilisation, la formation, la recherche sur les outils et pratiques du développement durable, de la solidarité internationale et du genre. ADÉQUATIONS anime sur ces thématiques un centre de documentation et d'éducation en ligne avec de nombreuses ressources sur l'approche genre et l'égalité femmes-hommes (<http://www.adequations.org>), ainsi que sur l'éducation non sexiste (<http://www.adequations.org/spip.php?rubrique314>).





ADÉQUATIONS propose des services de facilitation et d'appui au montage de projets et d'initiatives individuelles et collectives, élabore des documents pédagogiques et d'aide à la décision sur le genre et sur le développement durable pour des administrations publiques, collectivités territoriales, associations et syndicats.

L'association s'inscrit dans des réseaux et collectifs citoyens et participe à des initiatives communes, des réseaux et des plate-formes de concertation sur des enjeux liés notamment au genre, aux droits humains, à l'environnement, à l'agriculture et à l'alimentation durables.

Le concept d'ADÉQUATIONS est celui d'une recherche de cohérence, d'une adéquation entre le discours et la pratique, entre les objectifs théoriques et les réalisations concrètes. ADÉQUATIONS insiste sur la dimension culturelle et démocratique du développement durable, particulièrement par l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans le concept de développement durable.

Sélection de publications d'ADÉQUATIONS

Intégrer le genre dans la coopération et la solidarité internationale, dépliant pédagogique 8 pages, HCCI-MAE, 2005, réactualisation 2008.

Développement durable et solidarité internationale, enjeux, bonnes pratiques, propositions (intégrant le genre), 136 p., 2006.

Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, initiatives et engagements français en matière de genre et développement, ministères des Affaires étrangères, 2006.

En partenariat avec Aster-International : brochure et mallette pédagogique Genre, territoires et développement/Insertion, emploi, égalité, 2008.

ADÉQUATIONS

c/o Maison des associations
206 Quai de Valmy - 75010 Paris
Tel/fax: 01 46 07 04 94 - 06 68 88 42 05
www.adequations.org
Contact: Yveline Nicolas, coordinatrice: ynicolas@adequations.org

ASTER-INTERNATIONAL

Le réseau ASTER-International, créé en 1993, développe une pédagogie de l'action en même temps qu'une pédagogie de l'international au service du développement local intégrant le genre. La première privilégie le territoire, le groupe, le projet. La seconde est fondée sur la réciprocité et le partage des expériences et pratiques, facilitant les maillages de partenariats locaux en même temps que les coopérations interterritoriales et internationales.

À la fois organisme de formation agréé et réseau européen devenu international en 1999, ASTER-International est de plus en plus sollicité en France, en Europe, au Canada et en Afrique pour intervenir sur les questions d'égalité femmes-hommes, et sur le concept du genre et développement. ASTER-International a conduit des recherches, assuré des évaluations de programmes d'égalité des chances, animé des ateliers de recherche-action et accompagné des initiatives territorialisées intégrant le genre, en France (Picardie, Bourgogne, Bretagne, Rhône-Alpes, Provence-Côte-d'Azur...), Belgique et encore au Maroc et au Sénégal. ASTER-International a assuré des formations d'agent-es de développement ruraux ou urbains en France, en Belgique, de cadres d'ONG sénégalaises à Dakar (USE et ENDA) ou en Casamance (OFAD/Nafooré), de cadres des ministères (Bénin et Togo, à l'initiative de l'Agence internationale de la francophonie). Le réseau organise ou participe à de nombreux séminaires internationaux (recherche féministe, économie solidaire, développement local...), des rencontres, publications de guides pédagogiques, réalisations d'études. ASTER-International participe à des dynamiques collectives et structures de concertation: réseau Genre en action, plate-forme Genre et développement du ministère français des Affaires étrangères, commission genre de Coordination Sud. (www.aster-international.org).

Membres et partenaires d'ASTER-International

L'approche d'ASTER-International et de ses partenaires insiste sur le croisement entre participation, genre et approche territoriale du développement durable par:

- ♦ Des formations par la recherche-action: CIL (Certificat d'Initiative Locale) sur genre et territoire, en France (FRGS, Bourgogne) ou Sénégal (OFAD/Nafooré).





- ♦ Des diagnostics territorialisés intégrant le genre et menés dans une démarche participative (RADEV, Maroc et bientôt dans des régions françaises).
- ♦ Des pratiques organisationnelles : coopérative agrotouristique féminine en Grèce, coopérative sociale en Italie (ITACA, Bari), Maison des femmes (OFAD/Nafooré, Sénégal).
- ♦ Une organisation en réseau de groupes de femmes rurales (SAMWAKI, RDC) ou femmes travaillant au retour à la paix (UMUSUKE, Rwanda).
- ♦ La professionnalisation d'un secteur féminin informel (ASMADE, Burkina Faso) : qualification de 1 000 cuisinières de la rue organisées en 40 groupes territorialisés dans les quartiers d'Ouagadougou.

Sélection de publications d'ASTER-International

ASTER-International/Collège Coopératif de Paris, Croisement des pratiques de développement local rural et de l'approche de genre, démarche méthodologique, 36 pages (recherche-action interculturelle menée par des structures de 8 pays d'Europe et du Québec), version française et anglaise, 1999.

ASTER-International, Validation des acquis, Approche de genre en milieu rural, recherche sur la démarche de formation CIL, ASTER-International, Collège coopératif de Paris, Université Rurale du Clunisois, octobre 2005.

ASTER-International, RADEV, Le diagnostic territorial participatif intégrant le genre, Programme d'appui au développement local dans la province de Larache, Maroc (PADEL), brochure réalisée par Yveline Nicolas, ADÉQUATIONS, décembre 2007.

ASTER-International en collaboration avec ADÉQUATIONS, Brochure et mallette Genre, territoires, développement/Insertion, emploi, formation, septembre 2008.

ASTER-International

107 rue d'Isle - 02100 Saint-Quentin
Tél: 03 23 67 07 54; Fax: 03 23 64 79 54
www.aster-international.org

Contacts: aster.aster@wanadoo.fr
Marie-Lise Semblat, présidente:
semblat@wanadoo.fr

CIEDEL

Expertise en formation d'adulte

Le CIEDEL est un centre de formation spécialisé dans la formation des acteurs (professionnels et bénévoles) du développement.

Un Module Genre est réalisé chaque année depuis 4 ans au CIEDEL. Ceci pour un public « mixte » femmes et hommes, acteurs du Nord et acteurs du Sud, acteurs publics et acteurs associatifs (ONG). Cette expérience, et notre travail sur le développement local plus généralement, a permis d'élaborer des méthodes pédagogiques adaptées avec un contenu large et à plusieurs entrées (évolution des paradigmes (FED, outils Harvard, GED...), exemples des pratiques terrain, méthodes d'évaluation « genre », connaissance du domaine et fonctionnement de l'exclusion sociale et les parallèles entre genre et d'autres phénomènes d'exclusion, l'approche basée sur les droits...).

Le CIEDEL a les compétences en ingénierie de formation d'adultes pour assurer des parties du programme de formation GED du F3E.

Pratique du terrain

Le CIEDEL, en complément de sa fonction de centre de formation, est aussi une équipe d'experts qui réalisent des expertises (études, évaluations, capitalisations...). Ces connaissances des pratiques des acteurs (français mais aussi européens) alimentent les formations. Dans l'ensemble des évaluations menées par le CIEDEL, l'analyse des relations entre acteurs, y compris la dimension Genre, trouve sa place.

Dans le domaine Genre spécifiquement, les membres de l'équipe CIEDEL ont néanmoins pu réaliser depuis plus de 10 ans différentes expertises.

Collectif et réseaux d'ONG/OSI

Le CIEDEL est membre fondateur de Rescoop, Réseau d'appui aux acteurs d'a coopération décentralisée dans le Région Rhône-Alpes. De par cette expérience, nous avons développé une compréhension assez fine des complexités de ce type de collaboration ainsi que leur besoin en formation.

Études et appuis dans le domaine de Genre effectués par l'équipe CIEDEL (sélection)

HEEREN N., GOURBEYRE S., VAILLE E., VINCENT P., Module « Genre et Développe-





ment » de la Formation CIEDEL (pour le titre Expert en Ingénierie de Développement Local) 2005, 2006, 2007, 2008.

VAILLE E., *Suivi-animation de l'intégration de l'approche Genre Pour les membres du projet TISS'EQUAL, AIDER CREST (26), 27 mars 2006.*

VINCENT P., *Évaluation externe des aspects fonciers, décentralisation et genre du Programme Gestion Durable des Ressources Naturelles (GDRN). Mali. (DDC) (2001).*

VAILLE E. (sous la dir. de) – *Le rôle des femmes dans la déstructuration/restructuration des liens familiaux et sociaux dans les situations de crise, au Rwanda et en Haïti: Rapport final – CIEDEL, FONDATION DE FRANCE, Lyon, juillet 1999, 104 p.*

VAILLE E. (CIEDEL), PERRIER J.-M. (CIEDEL) - « *Le rôle des femmes dans la déstructuration/restructuration des liens familiaux et sociaux dans les situations de crise au Rwanda et en Haïti* », Note d'étape 1: Résultats du séminaire méthodologique du 14 au 18 septembre 1998 - CIEDEL, PRODEVA, PREFED, FdF, octobre 1998, 27 p.

CORREZE A. (CIEDEL), *Intégration des femmes dans le développement. Mise en œuvre des recommandations de Lomé IV. Tchad, Rwanda, Bénin. Commission des Communautés Européennes DGVIII/A/1, 1994, trois rapports distincts (38 p, 40 p., 46 p.).*

CORREZE A. (CIEDEL) e.a., *Evaluation de l'intégration des femmes dans quelques projets ayant bénéficié de financements de la coopération française. Sénégal.- Ministère de la Coopération et du Développement, Secrétariat Permanent des Études Évaluations et Statistiques (SPEES), mars 1993, 53 p.*

VINCENT P., *Appui à la popularisation et l'adoption du Code de la famille. FNUAP (1993) / Formulation d'un programme pilote d'appui aux femmes. FNUAP (1991) / Évaluation de la question de l'intégration des femmes dans le cadre du Projet Aménagement des Terroirs Dallol-Bosso Sud. ACDI (1991)*

CIEDEL

19 rue d'Engchien -69002 LYON

Tél: 04.72 77 87 50 - Fax: 04.72 41 99 98

www.ciedel.org

Contact: Nicolas Heeren, directeur nheeren@univ-catholyon.fr





ADÉQUATIONS : Yveline Nicolas

ASTER-International : Marie-Lise Semblat, Malika Ghefrane

CIEDEL : Nicolas Heeren, Adrienne Ramde

▶ Le F3E est une association loi 1901 soutenue par le Ministère des Affaires Étrangères et Européennes (MAEE) et l'Agence Française de Développement (AFD).
Le F3E est membre de la Société Française de l'Évaluation (SFE).



Fonds pour la promotion des Études préalables, des Études transversales et des Évaluations

32, rue Le Peletier 75009 Paris, France

T. 33 (0)1 44 83 03 55 • F. 33 (0)1 44 83 03 25 • f3e@f3e.asso.fr

www.f3e.asso.fr