



République Tunisienne



Ministère des Affaires de la Femme,
de la Famille, de l'Enfance et des
Personnes Agées

« PENSE-GENRE » POUR UNE GESTION AXEE SUR LES RESULTATS SENSIBLE AUX INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préparé par Claudy Vouhé

Novembre 2010

avec l'appui de :



Ce document a été élaboré dans le cadre du programme de coopération 2007-2011 conjoint du Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées (MAFFEPA), avec l'UNFPA, le PNUD et l'UNIFEM. Ce programme est intitulé : « Intégration du Genre dans les plans, les budgets et les médias et lutte contre la violence fondée sur le Genre à travers le cycle de vie ».

Il a été finalisé par l'experte internationale Claudy Vouhé en Novembre 2010. Il a mis à profit un grand nombre de ressources et de manuels de formation en Gestion Axée sur les Résultats, le Genre et la programmation sensible en Genre produits dans le monde. Un test de ce manuel a été réalisé en octobre 2010. Suite à cette première mise en application, le manuel a été complété et enrichi des remarques des participants des divers départements ministériels représentés (Femmes, Santé, Education, Affaires Sociales, Emploi, Agriculture, etc.) et de la société civile.

*L'équipe du projet remercie tous ceux et toutes celles qui ont contribué aux ateliers de formation et de réflexion ayant conduit à l'élaboration par la consultante de ce manuel. Il s'agit en particulier des cadres du MAFFEPA, du CREDIF, de l'ONFP, Abderrahmen Jmour (MAFFEPA /UNFPA), Dorra Mahfoudh (consultante), Dr Sarra Ben Zineb (consultante), Mourad Ghachem (consultant), Dr. Leila Saiji Joudane (Représente Assistante de l'UNFPA), Ahmed Zaouche (Analyse de programme, UNFPA) et Alessandra Bonezzi (CSI+).
Merci également à Dalenda Belkadhi (UNFPA) pour son soutien logistique.*

Tous droits de reproduction partielle ou totale réservés au Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNFPA, du PNUD et de l'UNIFEM et n'engagent en aucune façon les agences des Nations Unies.

Révision et impression : UNFPA Tunisie

Imprimé en Tunisie

Avant propos

Quelle est l'origine du pense-genre ?

Ce document a d'abord été conçu comme un outil pour l'accompagnement d'une formation sur la « gestion axée sur les résultats sensibles au genre », organisée en Tunisie par le FNUAP et le Ministère de la femme, de la famille et des personnes âgées (MAFFEPA). A la suite de la formation, il a été finalisé pour devenir une sorte d'aide-mémoire pour les personnes ayant participé à la formation.

Pourquoi ce pense-genre ?

Au cours des dernières années, de nombreux manuels se sont penchés sur la gestion axée sur les résultats (GAR). Parallèlement, la planification sensible au genre fait aussi l'objet de maints travaux méthodologiques. Ces ouvrages sont désormais relativement faciles d'accès, notamment grâce à internet.

Deux problèmes se posent: D'une part, il y a encore peu d'outils qui combinent les deux approches pour aller vers une gestion axée sur les résultats sensible au genre. Les deux méthodologies sont alors perçues comme disjointes et peuvent apparaître comme des superpositions superflues aux planificateurs et planificatrices. D'autre part, il peut être difficile pour une personne formée en Genre et Développement de rentrer, par le biais d'un manuel, dans la logique de la GAR sans avoir une expérience préalable de la planification, ne serait-ce que de la planification « classique », voire par objectifs. De même, une personne formée en planification « aveugle au genre » pourra trouver ardue la tâche de « genrer » ses pratiques et ses outils seulement en utilisant un manuel de planification sensible au genre.

Ce que ce pense-genre n'est pas ...

Avant de parcourir ce document, il est important de clarifier une chose: ce document ne saurait se substituer à un cours de formation en bonne et due forme lorsque les compétences sont défaillantes ou insuffisantes, que ce soit dans le domaine du genre ou de la gestion axée sur les résultats.

Ce document ne prétend pas non plus couvrir toutes les subtilités et les complexités ni de la GAR ni de l'approche genre. Pour plus d'information sur le genre, la planification sensible au genre et la GAR (séparément ou en combinaison) une bibliographie et une sitographie sont disponibles à la fin de ce document.

Enfin, ce pense-genre n'a rien « inventé ». Il s'est nourri des travaux de celles et ceux qui se sont penchés sur le sujet depuis plusieurs années, travaux qui sont référencés autant que faire se peut.

Comment est conçu le pense-genre ?

Ce document doit être utilisé comme un « pense-genre », un outil permettant de poser des questions, d'éviter la planification aveugle au genre, de suggérer des pratiques de planification plus inclusives et tournées vers la satisfaction des besoins et le respect des droits des femmes et des hommes. Les réponses ne sont pas fournies, seules les questions sont posées. Aux actrices et acteurs de chercher et de trouver les réponses ...

A qui s'adresse le pense-genre ?

Ce pense-genre s'adresse aux personnes chargées de la planification des politiques, programmes et projets selon l'approche GAR, dans les ministères ou les organisations de la société civile. Il convient aussi aux personnes chargées des questions de genre souhaitant développer des programmes selon une approche GAR.

Quand utiliser le pense-genre ?

Ce manuel peut être utilisé à différentes étapes de la GAR sensible au genre. Les questions sont répertoriées selon les étapes auxquelles elles correspondent.

Avant de démarrer, testez votre compétence en GAR sensible au genre ... puis voyez où trouver des (début) de réponses dans ce pense-genre ...

| Est-ce que je sais ... ? | Mon auto-évaluation | Sections du guide où trouver quelque réponse |
|--|--|--|
| 1. Parler des concepts liés au genre : égalité, équité, parité, mixité, « empowerment », autonomisation, actions positives, transversalité | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Introduction |
| 2. Lier le genre à la diversité sociale (classe, âge, religion, ethnicité, sexualité, handicap) | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Introduction + bibliographie |
| 3. Manipuler les outils « de base » de l'analyse genre | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 1 (niveau macro, meso et micro) |
| 4. Intégrer des textes officiels, conventions internationales, lois, politiques sensibles au genre dans le pays dans mes analyses | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 1 (niveau macro) + bibliographie |
| 5. Effectuer ou vérifier une analyse sous l'angle du genre (macro, meso ou micro) | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etapes 1 et 2 |
| 6. Identifier les enjeux et arguments en faveur du genre dans mon pays, mon secteur | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Idem. |
| 7. Lier les enjeux macro, meso et micro du genre (sectoriels et multisectoriels) | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Idem. |
| 8. Evaluer la prise en compte du genre et la compétence en genre des organisations partenaires | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 3 (niveau meso) |
| 9. Définir ou vérifier le contenu d'un programme sous l'angle du genre (objectifs, résultats, moyens, activités, indicateurs) | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Préambule et Etape 3 |
| 10. Développer des stratégies pour l'intégration du genre dans les programmes et projets | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 3 |
| 11. Vérifier la qualité d'un programme selon des critères (pertinence, efficacité, efficience, viabilité et durabilité) | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 4 |
| 12. Définir des indicateurs sensibles au genre | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 5 |
| 13. Elaborer ou vérifier un budget sous l'angle du genre | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Etape 6 |
| 14. Rédiger des Termes de référence sensibles au genre | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Toutes les étapes |
| 15. Evaluer une proposition (programme, formation, méthodologique etc.) sous l'angle du genre | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Toutes les étapes |
| 16. Prendre en compte le genre dans mes relations professionnelles et personnelles | - Sans problème - A peu près - Pas du tout | Toutes les étapes ... et toute la vie ... |
| Résultats : Sur 16 réponses, combien de ... | Sans problème = A peu près = Pas du tout = | |

Table des matières :

| | |
|--|----|
| Avant propos | 2 |
| Rappels des définitions et concepts | 5 |
| Principes directeurs et éléments clefs d'un programme | 13 |
| | |
| Etape 1 : La collecte des données | 15 |
| Etape 2 : L'analyse des données | 26 |
| Etape 3 : Planifier la chaîne des résultats | 33 |
| Etape 4 : Appliquer des critères de qualité | 38 |
| Etape 5 : Formuler des indicateurs et mécanismes de suivi | 42 |
| Etape 6 : Budgétiser | 46 |
| Etape 7 : Rédiger le programme et le cadre logique | 49 |
| Conclusion | 52 |
| | |
| Bibilographie et sitographie | 53 |
| | |
| Annexe 1 : Toile de l'institutionnalisation du Genre | |
| Annexe 2 : Liste des participants à l'atelier de formation | |

Qu'est-ce que la GAR ?

La GAR se veut un moyen d'améliorer l'efficacité et la responsabilité de la gestion. Si vous êtes « débutant-e » de la GAR ... ne vous affolez pas ! Vous retrouverez dans la GAR les étapes habituelles de la planification : collecte des données, analyse, planification, mise en œuvre et suivi/évaluation. Il vous faut simplement entrer dans une différente logique de planification. Quelle est-elle ?

Encore plus que la planification par objectifs pratiqués pendant de longues années par la majorité des organisations, la GAR se concentre de façon systématique sur les résultats, plutôt que vers la réalisation d'activités, en optimisant l'utilisation des ressources humaines et financières. La GAR met l'accent sur la nécessité de la participation active des différents acteurs et actrices dans toutes les phases de l'élaboration d'un programme ou projet.

L'approche GAR met l'accent sur « quoi » et « pourquoi »: Pourquoi faire ce projet ou programme? Que vise-t-on ? Quels sont les changements (résultats) attendus ? Qui sont les personnes concernées dans le changement souhaité? Quelles sont les conditions nécessaires au succès du projet?

C'est seulement lorsque l'on a répondu à ces questions préliminaires, que l'on peut passer au « Comment mener l'intervention? Avec quelles ressources humaines, matérielles et financières, quelle sera la durée de l'intervention et des diverses actions la composant? ».

En résumé ... la GAR insiste sur :

- ✓ Définir les résultats attendus avant de les décliner en objectifs puis en activités
- ✓ Faire participer les principaux intervenants à la définition de résultats escomptés ;
- ✓ Evaluer les risques à tous les niveaux de résultats ;
- ✓ Suivre les progrès vers l'atteinte des résultats, de manière participative ;
- ✓ Intégrer les leçons apprises dans les décisions de gestion et les rapports sur le rendement.

Comme l'approche Genre, la GAR vise à promouvoir la transparence dans la gestion des affaires publiques, à rendre tous les acteurs redevables et à transformer les institutions. Au final, il s'agit de rendre le développement plus efficace et plus équitable et juste pour les femmes et les hommes.

Parce que leurs objectifs se croisent, les deux approches GAR et Genre ont clairement des outils et des méthodologies en commun. Leur union au sein d'une approche « GAR sensible au genre » ne pose donc pas de défis majeurs. La difficulté, voire le danger, réside dans la tentation des responsables de la planification – par complaisance, résistance et/ou manque de compétences - de dénaturer le genre, de le dépolitiser, pour le réduire à un « comptage de têtes femmes/hommes » et à une participation symbolique, voire anecdotique des femmes dans les différents processus. Ce n'est évidemment pas le but !

Développement humain ou développement économique ?

Tous les indicateurs le montrent et les situations vécues dans de nombreux pays en attestent. Le développement humain est le vecteur essentiel du développement durable. Le développement économique, essentiel, doit être au service du développement humain ... et non le contraire. Pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement, parvenir à la réduction de la pauvreté et mettre en place des processus sains de développement social, culturel et économique, autant l'approche GAR que l'approche Genre ont tout intérêt à centrer leurs énergies sur la promotion d'un développement qui place l'Humain, ses capacités et ses droits au cœur des politiques et des programmes. L'Humain, ce sont les femmes et les hommes, dans toute leur diversité. Au cœur de

cette approche, il doit y avoir la reconnaissance pleine et entière des inégalités entre les femmes et les hommes et la volonté d'y mettre fin.

Qu'est-ce que l'on entend par « genre » ?

Le genre est défini comme le « sexe social ». Une analyse sensible au genre s'intéressera aux rapports entre les femmes et les hommes en tant que relations socialement et culturellement construites (et donc changeables) non naturelles (et donc inamovibles). L'approche genre s'intéresse non seulement aux relations entre les personnes de sexes différents, mais aussi entre les personnes de même sexe (mère-fille par exemple), parce qu'ils contribuent à la « fabrication du genre ». Parce que les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes homogènes, l'approche genre prend aussi en compte les relations de genre dans toute la diversité sociale des femmes et des hommes (âge, classe, ethnicité, religion, sexualité, handicap).

Les rapports de genre entre et parmi les sexes ne sont pas statiques. Ils changent dans l'espace et le temps. Ces changements peuvent aller vers plus ou moins d'égalité. Ils peuvent intervenir suite à une intervention planifiée (une loi, un programme) ou suite à un évènement conjoncturel (crise économique, environnementale, conflit). Les changements dans les rapports de genre, notamment quand ils visent une plus grande équité, sont souvent le résultat d'actions militantes des femmes. Les changements (positifs ou négatifs pour l'égalité) passent fréquemment par la voie législative. Cependant, la société civile (la religion par exemple) et commerciale (par ex. à travers les publicités sexistes) peuvent aussi influencer et cautionner les conditions de l'égalité. Les changements en faveur de l'égalité entre les sexes sont rarement définitifs et il y a des risques permanents de retour en arrière (pratiques et lois)! Les évolutions juridiques, sociologiques, psychologiques ne sont pas toujours en phase et il peut y avoir un décalage entre ce qui est défini au niveau international, national et local! Des conflits peuvent exister.

L'analyse de genre est concernée par les processus qui échafaudent les systèmes sur lesquels sont basés les rapports entre les sexes. A travers l'analyse de genre, on va d'abord tenter de cerner les statuts, représentations, stéréotypes qui modèlent les rapports entre et parmi les sexes.

Que recherche-t-on à travers l'égalité de genre ?

Le but est d'amener les sociétés à respecter les femmes et les hommes en tant qu'être humains à part entière, à reconnaître que leurs droits et dignité sont inaliénables, quel que soit leur sexe. Promouvoir l'égalité de genre signifie reconnaître que les femmes et les hommes sont des citoyens et des citoyennes pleinement libres et égaux (sur le plan légal et pratique), avec les mêmes droits, capacités et opportunités de choisir et conduire leur vie, de bénéficier du développement et d'y contribuer.

Rechercher l'égalité signifie se défaire progressivement des rapports de domination d'un sexe sur un autre - qui engendrent notamment les violences contre les femmes, et favoriser, pour les deux sexes, des choix de vie (métiers, situation familiale par exemple) non influencés par des stéréotypes et des représentations sociales de genre.

Il s'agit de promouvoir une transformation sociale profonde dans laquelle les femmes et les hommes ne vont pas devenir « identiques » mais auront la même « valeur sociale » car ils ne seront pas discriminés par leur sexe. Les activités réalisées par les femmes seront valorisées autant que celles des hommes. Il ne s'agit pas « d'imposer » que les femmes et les hommes fassent forcément les mêmes choses (pas de 50/50 partout!), mais de créer les conditions pour que les personnes des deux sexes aient le droit et la possibilité de se répartir les rôles et responsabilités librement – dans toutes

les sphères de la vie privée et publique, sans pression sociale liée à l'appartenance à un sexe ou un autre, sans domination d'un sexe sur l'autre, sans violence.

L'égalité entre les sexes est une condition *sine qua non* du développement humain. Elle est aussi un facteur déterminant de développement *tout court*. Les pays qui négligent l'égalité substantielle – voir ci-dessous - se privent d'un important potentiel de développement social, culturel et ... économique. La participation pleine et égale des femmes et des filles dans tous les domaines et niveaux du développement, y compris dans la prise des décisions, est un vecteur de développement durable. L'accès des femmes et des filles aux ressources du développement, aux services publics et privés, à la connaissance et à l'information, au contrôle de ses choix – que ce soit sa fertilité ou son vote – favorisent le développement des ménages, des communautés et des sociétés. Les hommes qui accueillent favorablement et soutiennent l'égalité de genre sont eux-mêmes d'importants facteurs de progrès pour leur société.

Quelles sont les approches de l'égalité ?

L'égalité formelle/normative part de la vision d'un « universalisme abstrait ». Dans cette vision, les décideurs et les acteurs du développement – au sens large - partent du principe que puisqu'ils naissent égaux en droits, les femmes et les hommes doivent recevoir le même traitement, sans discrimination. Les lois et programmes sont alors « neutres », ne faisant pas de distinction entre les sexes. Cependant, en oblitérant le fait que les femmes et les hommes ne sont pas sur le même pied d'égalité « dans la vie », même s'ils le sont « dans les lois », cette approche peut en fait contribuer à perpétuer les inégalités.

L'égalité substantielle/réelle reconnaît que l'absence de discrimination dans les lois et les règles (égalité normative) ne signifie pas qu'il y a égalité dans les faits (exercice de la justice sociale). Dans cette approche, les décideurs et acteurs du développement des deux sexes, non seulement favorisent la mise en place de lois et de mesures favorables à l'égalité, mais surtout, veillent à leur application. Ils cherchent à créer les conditions nécessaires, au-delà des textes, pour que les femmes et les hommes jouissent réellement et concrètement de l'égalité et de leurs droits. Parce qu'elle reconnaît les inégalités de fait (malgré les textes de loi ou les textes religieux qui peuvent exister), cette approche propose un traitement différencié (par ex. des actions positives) pour avancer vers l'égalité. C'est ce qu'on appelle l'équité. L'équité est une stratégie pour aller vers l'égalité.

Pourquoi s'intéresser aux inégalités entre les sexes dans le développement?

La discrimination à l'égard des femmes est entendue, au sens de la Convention pour l'Élimination de toutes formes de discriminations faites aux femmes (CEDEF/CEDAW), 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 (...) des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine ».

De par le monde, les disparités entre les sexes sont majoritairement en défaveur des femmes. Pourquoi ? « Les différences sexuelles et biologiques entre les hommes et les femmes, ne constituent pas et ne justifient pas les inégalités entre les êtres sociaux. Ces différences sont construites par l'histoire et la culture d'une société qui créent des identités pour chaque sexe, imposent des *contraintes*, assignent des *positions*, *déterminent un* accès différencié aux ressources, aux *opportunités* et aux *décisions*. En élaborant les systèmes de genre, la culture transforme les différences en inégalités et les rapports hommes/femmes en rapports de pouvoir. (Source: Audit genre MAFFÉPA, p4) ».

Les inégalités (de traitement, d'accès, de statut etc.) entre les sexes constituent non seulement des entraves aux droits humains les plus fondamentaux des femmes, mais elles créent des disparités mesurables statistiquement, qui sont des freins puissants pour le développement. Il est important, pour un-e gestionnaire de programme, de comprendre les mécanismes qui construisent et perpétuent les disparités. Il faut donc identifier et démanteler les mécanismes qui permettent de transformer les seules vraies différences entre les sexes (lié à leur rôle dans la procréation) en discriminations engendrant des inégalités puis des disparités.

Des différences (sexuelles et biologiques) ... qui engendrent des discriminations ... qui produisent des inégalités ... qui installent des disparités ... c'est cette « logique » illogique qu'interpelle l'approche genre.

Et la GAR dans tout ça ?

Si nous avons pris le soin de faire un détour de quelques pages avant d'aborder la gestion axée sur les résultats sensible au genre, c'est pour contrecarrer un raccourci fréquent, pernicieux et dangereux pour le développement humain. En effet, force est de constater une tendance réductrice de l'approche genre dans les processus de planification et de gestion du développement.

Prendre en compte l'approche genre ne se réduit pas à vérifier s'il y a des femmes et des hommes dans les groupes de bénéficiaires ou dans les comités. Il ne suffit pas d'observer les différences entre les sexes ni même de constater les disparités, pas plus qu'il est satisfaisant de ventiler les indicateurs selon les sexes ... si cela ne se traduit par aucune action concrète pour changer durablement la situation. Or, c'est bien souvent cela que l'on observe. Des constats sans action et/ou des actions sans résultats.

Au cœur de la réussite des deux approches GAR et GED se situent le développement de nouveaux réflexes et l'engagement continu de tous et chacun. Leur implantation et leur appropriation demeurent souvent l'enjeu le plus difficile, car on oublie trop souvent qu'il s'agit d'un changement majeur dans la façon de penser, d'agir et de concevoir les rôles de chaque personne, pour le mieux être collectif. En effet, les projets de développement ont inévitablement des répercussions sur les rapports sociaux, sur les relations entre les membres d'une même collectivité. Il importe donc de privilégier des approches qui font une large place à la dimension humaine et qui intègrent les analyses tant socioculturelles qu'économiques et politiques.

Dans quels domaines du développement appliquer la GAR sensible au genre ?

Tous ! Les femmes et les hommes, dans la plupart des sociétés, ont des rôles, des tâches, des responsabilités, des moyens, des contraintes et des atouts – et donc des besoins – généralement assez différents et trop souvent inégaux. Or, toute politique, tout programme ou projet de développement est susceptible d'ignorer ou de répondre aux besoins des femmes et des hommes - notamment quand ils sont différents, de réduire ou d'accroître les inégalités, d'installer ou d'évincer des logiques d'exclusion et de renforcer ou d'affaiblir des mécanismes de discrimination. Il existe des liens forts (causes/effets) entre les disparités dans différents domaines (privé/public, économique/social etc.)

Les rapports de genre étant inhérents à la dynamique sociale, de nombreuses structures sociales marquent les territoires du genre (l'école, le mariage, la religion etc.). Les différences et les inégalités s'observent dans les sphères privée et publique, elles se manifestent dans tous les domaines : social, économique, culturel, religieux, politique ... Il convient donc d'étudier les rapports de genre de manière transversale car aucun espace du développement n'est vacciné contre les inégalités.

Parce que les femmes et les hommes sont parties prenantes dans toutes les dimensions de la société, de manière visible ou invisible, il est important de répondre à leurs besoins dans tous les domaines. Pour atteindre le développement et la justice sociale, il faut redresser les inégalités à l'encontre des femmes, en commençant par faire respecter leurs droits universels fondamentaux, en mettant en place des politiques et des programmes qui permettront d'enrayer les mécanismes producteurs d'inégalité, au niveau macro, meso et micro. Ceci inclut la nécessité de travailler à la base dans les ménages, les établissements scolaires, les lieux de socialisation, les entreprises, les services publics et privés, les associations de la société civile, et dans toutes les instances ayant un pouvoir législatif et un rôle de planification. Dans cette approche, travailler avec les femmes et les hommes est essentiel.

Des programmes spécifiques (action positive) et/ou qui intègrent le genre transversalement ?

Tous les programmes et les actions qui y sont rattachées doivent prendre le genre en compte transversalement. C'est le minimum requis par les politiques dites de mainstreaming (et recommandé par la Plateforme de Beijing, 1995). Le but d'une action transversale n'est pas spécifiquement la réduction des inégalités de genre. Mais, dans la planification et la mise en œuvre, tout est pensé et prévu pour que l'action atteigne ses objectifs tout en réduisant les inégalités. Une action transversale s'adresse aux femmes et aux hommes mais elle tient compte des besoins spécifiques des deux sexes. Par exemple, un programme de santé de la reproduction peut mettre en place des consultations sur les MST qui soient ouvertes aux femmes comme aux hommes, mais qui proposent des plages horaires, de la documentation et du personnel adaptés aux deux sexes. Autre exemple, un programme de développement économique en milieu rural peut proposer des activités de formation pour les deux sexes orientées *explicitement* vers les activités productives des femmes et des hommes, qui visent le renforcement de leurs capacités respectives avec des modules adaptés à leurs besoins spécifiques, dans des lieux différents si besoin est.

Le bilan des dix dernières indique une instrumentalisation et une dénaturalisation de la prise en compte transversale du genre :

- ✓ Le genre « partout » finit par être « nulle part »
- ✓ Le genre devient un sujet « technique » et perd sa dimension éthique (droits) et politique
- ✓ Les inégalités sont obliérées, l'équité oubliée : les femmes et les hommes dans les programmes sont traités « pareil » ... ce qui revient à une planification aveugle au genre
- ✓ Les analyses et les enjeux de genre sont traités avec superficialité ... *parce qu'il faut le faire*
- ✓ Tout le monde est responsable ... et donc personne ne l'est vraiment
- ✓ Les impacts sur le genre sont « noyés » dans le suivi général
- ✓ Les budgets où le genre est transversal sont obscurs

Les programmes et actions spécifiques sont nécessaires quand la prise en compte transversale du genre ne suffit pas, c'est-à-dire quand l'intensité ou la nature des écarts ou des discriminations demandent des stratégies et des moyens spécifiques que les programmes « généraux » ne peuvent pas mettre en œuvre. Une action spécifique a donc pour but de réduire un écart identifié entre les sexes, de corriger une discrimination, de faire respecter un droit spécifique à l'égalité de genre. Il peut s'adresser à l'un et/ou l'autre sexe. Les actions spécifiques sont à envisager dans le court et le moyen terme. Si elles sont efficaces, elles devraient permettre de créer les conditions nécessaires et suffisantes à la prise en compte du genre transversales. Exemples d'actions spécifiques :

- ✓ Un plaidoyer pour l'adoption d'une loi sur la parité ou sur les quotas
- ✓ Des actions de sensibilisation sur la parentalité conjointe, le partage des tâches domestiques ou les violences

- ✓ Le renforcement des capacités en genre (ex. personnel médical ou agents de police confrontés à la violence conjugale)
- ✓ Mise en place de lignes de crédits pour les femmes exclues des systèmes bancaires

Pendant longtemps, sous l'approche IFD (Intégration femmes et développement), seules existaient des programmes et actions spécifiquement axés sur les femmes. Il faut absolument veiller à ne pas effectuer ce retour en arrière en veillant à ce que ces actions ne soient pas :

- ✓ Confinée aux expert-es, ONG femmes, ministère femmes, donateurs « femmes »
- ✓ Perçus comme des « affaires de femmes », s'adressant uniquement à elles
- ✓ Reléguées dans les annexe « genre » & les publications spécifiques
- ✓ Détachées de la responsabilisation des décideurs et planificateurs
- ✓ Alimentées par des lignes budgétaires marginales
- ✓ Maintenus dans le cadre de l'*équité* ... quid de *égalité*?
- ✓ Évaluées seulement sur leurs impacts sur les femmes, déconnecté du « développement ».

Dans les deux cas, le personnel doit être formé en genre. Une expertise plus approfondie est souvent nécessaire pour mener les actions spécifiques. Les budgets doivent permettre la mise en œuvre effective de ces actions.

Quels types de mesures pour l'égalité peuvent être mises en œuvre ?

Selon la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) les actions positives sont un ensemble de dispositions législatives et/ou réglementaires susceptibles de contribuer à garantir les droits des catégories sociales considérées comme faisant l'objet de discriminations dans les faits. Les quotas en faveur des femmes sont un exemple de mesures de discrimination positive.

Les actions visant l'équité induisent un traitement différencié permettant de réduire les disparités (gender gaps) et de favoriser concrètement la justice sociale. Ceci peut prendre la forme d'actions positives, de quotas voire de loi (ex. sur la parité), de moyens supplémentaires (par exemples des bourses d'études pour les filles quand elles sont en minorité scolaire etc.). Il y a cependant des pièges, et on peut se servir de l'équité comme d'une excuse/alibi pour un traitement différencié injuste et permanent entre les hommes et les femmes.

Par exemple, la parité est une stratégie visant à favoriser la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes dans des instances politiques (ex. parlement) ou des lieux de décisions (ex. conseil d'administration). Dans la plupart des cas, la mise en place contraignante de la parité ou de quotas passe par la loi. Cependant, pour que la parité, comme les quotas, aient un sens démocratique et citoyen, elle ne doit pas piéger les femmes dans la représentation numérique. En effet, la parité numérique ne signifie pas égalité de pouvoir, de statut etc.! La parité n'est pas forcément suffisante pour amener l'égalité qualitative réelle (pouvoir). De même les quotas, supposés fixer un minimum de participation, sont souvent utilisés comme maximum à atteindre.

D'autre part, les mesures d'équité peuvent être perçues comme des privilèges accordés aux femmes et aux filles. Quand elles sont mal argumentées et dispensées, les mesures d'équité peuvent aussi avoir des effets pervers sur les femmes et les filles qu'elles sont censées aider, ou sur les garçons et les hommes. Pour que des mesures d'équité soient durables et efficaces, elles doivent permettre de changer les conditions et les mécanismes qui perpétuent les inégalités, elles ne peuvent se contenter de combler temporairement et artificiellement un déficit.

Des mesures d'équité dite « protectionnistes » consistent à protéger les personnes discriminées par des actions spéciales. Par ex. cela consiste à interdire le travail de nuit des femmes, quand il est jugé dangereux, ou à créer des refuges pour les femmes battues etc. Cependant, en ciblant les femmes sans changer leur environnement, il est peu probable de trouver des solutions durables, non discriminante et pénalisante (exclusion) pour les femmes? Les refuges pour femmes battues sont importants pour leur protection. Cependant, si les dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes se contentent de mettre en place une approche « protectionniste », sans toucher à l'environnement sociétal, légal, judiciaire etc. il se contente de *panser* plus que de *penser* ... le développement humain et les droits.

L'empowerment : un outil pour la GAR et le genre

Le renforcement de l'autonomie et du pouvoir des femmes et des hommes pour une meilleure gestion de l'égalité est un passage obligatoire. L'empowerment (autonomisation/renforcement des pouvoirs) fait référence aux capacités individuelles et collectives qui permettent de gagner un espace sociopolitique, d'accéder aux moyens et de les contrôler (les ressources, le pouvoir, etc.). C'est un processus qui amène une personne à pouvoir faire des choix et à agir librement et en toute connaissance de cause, dans le but de servir son intérêt personnel et/ou celui de la société.

L'approche de l'empowerment se fait à deux niveaux : Par rapport à la capacité de changement personnel de chacun, femme ou homme, et par rapport au *changement* politique et social. Les femmes ont souvent un déficit d'autonomie et de pouvoir réels par rapport aux hommes. Même la réalisation de leurs besoins pratiques est souvent impossible si elles n'ont pas de pouvoir.

Les mesures d'« empowerment » visent un changement dans le *statu quo* des rapports de pouvoir entre les sexes (besoins stratégiques), c'est-à-dire une modification durable par le ré-équilibre des pouvoirs et des prérogatives. L'empowerment prend sa base dans la réalisation des droits Humains et de la justice sociale. Ce processus nécessite des actions positives ciblées et inscrites dans le long-terme. Ce ne sont pas seulement les ONG féministes/de femmes qui doivent mettre en place des mesures pour l'empowerment ! Les ministères sont aussi concernés.

La GAR sensible au genre n'est pas un simple outil pour « faire participer » les femmes et les hommes, répertorier les différences et faire de l'action caritative envers les « catégories vulnérables ». Il ne s'agit pas de compenser sans changer. Il s'agit de travailler, à tous les niveaux d'analyse, de mise en œuvre et de suivi des programmes dans la conscience des inégalités et des injustices, et dans la volonté d'y mettre fin.

Principes directeurs et éléments clefs d'un programme intégrant le genre

Un programme intégrant le genre regroupe un certains nombres d'éléments qui dépassent le « simple » fait de prendre en compte les femmes et les hommes. Parce que ces programmes proposent une vision transformatrice du développement, ils sont forcément conçus et gérés d'une manière novatrice, y compris dans la manière dont les partenaires interagissent.

Pour tout programme de développement en préparation, en cours ou en phase d'évaluation, on peut vérifier, à travers les questions-clefs suivantes, la mise en œuvre des principes directeurs et des éléments clefs du genre.

Les principes directeurs suivants sont-ils présents dans le programme ?

- ✓ Travaille dans le cadre de partenariat avec des départements et organisations qui ont une compréhension des enjeux du genre et sont en faveur de l'égalité entre les sexes ?
- ✓ Encourage la responsabilisation de toutes les parties concernées quant à la réalisation des objectifs d'équité et d'égalité de genre ?
- ✓ Promeut les droits humains des F et des H dans leur diversité ?
- ✓ Autonomise les femmes + hommes (compétences, connaissances, pouvoir nécessaires à la prise de décisions éclairées) ?

Les éléments clefs sont-ils présents dans le programme:

- ✓ Résultats, objectifs et indicateurs de performance explicites et précis en matière d'équité et d'égalité ?
- ✓ Evidence de soutien à la communauté sur le principe d'autonomisation et d'empowerment des femmes et des hommes?
- ✓ Participation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux ?
- ✓ Engagement des institutions vis-à-vis du genre ?
- ✓ Plaidoyer pour l'équité dans toutes les activités ?
- ✓ Création de coalitions, réseautage (gouvernement/société civile, université etc.) en faveur du genre ;
- ✓ Couplages multisectoriels

Questions de base pour repérer les enjeux de genre dans un programme

- ✓ Qui sont les participants (et participantes) directs du programme ? Ont-ils contribué à définir les objectifs et à concevoir les activités du programme ?
- ✓ Y a-t-il d'autres parties prenantes qui pourraient plaider en faveur du programme, ou au contraire s'y opposer ? Ont-elles été consultées ?
- ✓ Le personnel du programme a-t-il tenu compte de la façon dont les différences sur le plan du sexe, de l'âge, du milieu socio-économique et de l'ethnicité des participants et des parties prenantes pourraient affecter leur capacité d'exprimer leur opinion, de prendre des décisions ou d'accéder à l'information et aux services ?
- ✓ Quels sont les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes qui affecteront les résultats du programme et la distribution de ses bienfaits ? Les femmes et les hommes contrôlent-ils des types et des niveaux de ressources différents ? Ont-ils chacun des besoins, des désirs, des intérêts et des capacités qui leur permettent de prendre des décisions et d'exprimer des opinions ?
- ✓ Certains des éléments du programme seront-ils affectés par les relations, les rôles ou les identités de genre à l'échelon local ?

- ✓ Quels sont les tabous ou les obstacles sociaux, juridiques ou culturels qui pourraient empêcher les femmes ou les hommes (ou les adolescents des deux sexes) de participer au programme ou au projet ?

Bien sûr, appliquer ces questions ne suffit pas. Dans les sections suivantes, vous allez trouver, pour chaque étape de la GAR, des éléments pour rendre ce processus de planification sensible au genre.

La Toile de l'institutionnalisation du genre, utilisée lors de l'atelier qui a donné naissance à ce guide, est un outil systémique qui peut éclairer et guider les différentes étapes de la GAR, de la collecte des données à l'évaluation des programmes. Un résumé de cette méthodologie est en annexe. Cependant, il est probable que seul-es les personnes ayant reçu une formation dans l'utilisation de cet outil pourront en faire usage.

ETAPE 1

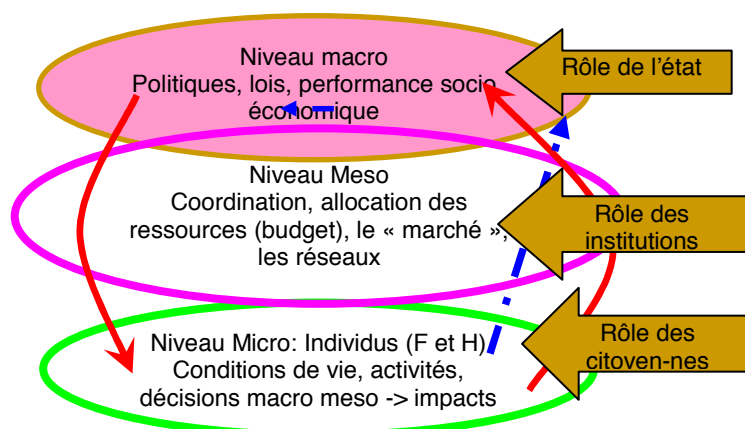
LA COLLECTE DES DONNEES

C'est l'étape indispensable. Sans données, aucune planification pertinente n'est possible.

La collecte des données est un exercice essentiel. Pourtant, par manque de moyens, de visions ou de compétences, cette étape est très souvent négligée. Trop de programmes se basent sur des données non fiables ou périmées, souvent plus quantitatives (des chiffres, des pourcentages) que qualitatives. Pour ce qui est du genre, les données recueillies – quand elles existent – sont encore très souvent inappropriées et /ou incomplètes.

La collecte doit se faire à plusieurs niveaux : macro, meso et micro. Quelles réalités recouvrent ces niveaux :

- ✓ Macro – lois, politiques, tendances macroéconomiques, budgets publics, environnement « mondialisé »
- ✓ Méso – les entreprises, institutions, organisations, acteurs et actrices du développement, leurs interventions et leurs moyens, secteur public et privé
- ✓ Micro – « populations » dans leur diversité, leur conditions de vie, ressources, besoins, contraintes et opportunités, facteurs d'influence, aspirations, etc.



Pourquoi impliquer ces trois niveaux ? Il est fréquent de penser que si un projet travaille au niveau micro (avec des ménages ou des communautés), il peut se dispenser d'analyser le contexte macro ... ou vice versa. C'est faux ! Il y a un lien fort entre ce qui se passe aux niveaux macro et micro. Quand à la collecte des données au niveau meso des institutions et des organisations, elle est toujours pertinente car les acteurs, intermédiaires et/ou les élu-es du développement sont omniprésents autour et au cœur des politiques, des programmes et des projets.

Par exemple, ces questions, appliquées au cas du marché du travail, illustrent parfaitement les liens entre les niveaux :

- ✓ Quel est le modèle (implicite ou explicite) du salarié (stéréotype) ?
- ✓ Qui gagne quoi, de qui et de quel secteur ? Qui a droit à quoi de la part de qui ?
- ✓ Quels sont les facteurs relevant du niveau micro qui bloquent ou qui favorisent l'entrée au niveau meso des femmes et des hommes, par exemple. Sont-ils symétriques ?

- ✓ Quels sont les écarts constatés entre femmes et hommes au niveau méso, dans les différents secteurs institutionnels ?
- ✓ Quelle est l'adéquation entre le niveau macro, la législation concernant la famille, les droits et obligations des hommes et des femmes et les réalités au niveau micro, de qui fait quoi, qui gagne quoi, qui dépense quoi, qui décide de quoi au niveau des ménages ?
- ✓ Quelles sont les règles, les normes, les pratiques au niveau méso qui bloquent ou facilitent l'entrée et la progression des femmes et des hommes dans ces secteurs institutionnels ?

La collecte des données est un exercice exigeant, en termes de ressources, de temps et de compétences. Il convient donc, de manière raisonnable et participative, de se poser une question de base, pour chacun des niveaux d'analyse : « Qu'avons-nous besoin de savoir ? ». Les besoins varieront en fonction des interventions, mais il est important de ne pas trop élaguer la collecte au début du processus, sans quoi la planification s'en trouvera affectée négativement.

Quelles méthodologies et quels outils pour la collecte de données ?

Comme pour n'importe quelle collecte de données, une méthodologie doit être formulée sur la base des informations recherchées. Une matrice de base comme celle-ci peut-être utilisée. Une attention toute particulière doit être apportée aux différents aspects de la méthodologie pour garantir qu'aucune logique d'exclusion des femmes ne se mette en place dès l'étape 1 du processus de la GAR.

| Quelles informations ? | Où – auprès de qui ? (sources) | Comment ? approche, outils ? | Quand ? | Qui ? |
|------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

La méthodologie peut faire usage de différentes techniques et outils : Des questionnaires, des matrices, des entretiens, des groupes de discussion ... les outils de base de l'analyse de genre (analyse de la division du travail, de l'accès et du contrôle des ressources, des besoins pratiques et stratégiques, de l'empowerment), appliqués aux différents niveaux du macro, meso et micro.

Questions pour la collecte des données (exemples)

- ✓ La mobilité limitée des femmes en dehors du foyer va-t-elle restreindre leur participation aux groupes de discussion dirigée (par ex)?
- ✓ La nécessité d'obtenir le consentement de son époux avant de participer à un entretien va-t-elle affecter la confidentialité des informations fournies par une femme ?
- ✓ Les femmes vont-elles accepter de participer à la recherche si cette dernière a été autorisée exclusivement par des dirigeants communautaires de sexe masculin ?
- ✓ Les personnes sollicitées s'exposent-elles à des conséquences négatives potentielles ?
- ✓ Les horaires et le lieu des rencontres est-il propice pour les F et les H?
- ✓ Les personnes sollicitées se sentiront-elles plus à l'aise pour répondre à un questionnaire, pour participer à des groupes de discussion dirigée ou pour se soumettre à des méthodes participatives ou qualitatives ?
- ✓ Les hommes et les femmes sont-ils plus disposés à répondre aux questions quand ils sont interrogés à titre individuel ou en groupe ?
- ✓ Est-ce qu'on obtient les mêmes résultats selon que l'on confie aux hommes ou aux femmes (d'une certaine tranche d'âge, d'une classe donnée ou d'une ethnicité particulière) le soin de réaliser une enquête ou de faciliter une discussion dirigée ?

- ✓ Les discussions doivent-elles avoir lieu dans des lieux publics ou au foyer ?
- ✓ La langue parlée dans le cadre des entretiens ou des enquêtes affecte-t-elle différemment les réponses données par les hommes et par les femmes ?
- ✓ Faut-il interroger les femmes et les hommes ensemble ou séparément?

Les sources de données varient avec le type et le niveau des informations recherchées. La collecte peut être primaire (terrain) ou secondaire (à partir de documents). Exemples de sources :

- ✓ Institut des statistiques
- ✓ Recherche fondamentale (universitaire)
- ✓ Rapports (programmes, société civile, experts)
- ✓ Recherche-action (terrain)
- ✓ Mission d'identification spécifique au programme

Eléments essentiels pour la collecte de données :

- ✓ Distinguer le temps de la collecte du temps de l'analyse
- ✓ Définir « ce que nous devons savoir »
- ✓ Avoir une méthodologie qui n'exclut aucun groupe, notamment les femmes
- ✓ Utiliser des outils de collecte intégrant le genre
- ✓ Adopter une démarche participative
- ✓ Garantir l'implication des femmes et les hommes (qualitativement et quantitativement)
- ✓ Avoir une équipe formée en genre, avec un profil adéquat (profil et sexe appropriés)
- ✓ Disposer d'un budget adéquat

Au niveau macro, qu'avons-nous besoin de savoir ?

Situation socioéconomique comparée des femmes et des hommes

- Composition des ménages (dont femmes chef ménage)
- Population active, taux et segmentation de l'emploi, chômage
- Revenus directs et indirects (aides sociales)
- Taux de pauvreté (par genre, type de ménage)
- Niveau de scolarisation – tous niveaux – et segmentation des filières par genre
- Etat de santé et accès aux services de santé (maternelle, infanto, vih/Sida, autres)
- Situation juridique et accès au système judiciaire
- Valeurs culturelles, sociales, religieuses et stéréotypes affectant les rapports de genre (ex. mobilité, statut, revenus, etc.)
- Accès (et facteurs d'accès/non accès) aux ressources (productives et non productives)
- Participation politique des femmes et des hommes (tous niveaux)
- Femmes et hommes dans la société civile – participation, prise de décision
- Contribution et participation des femmes et des hommes dans la sphère privée (ménages)
- Incidence de différentes formes de violence de genre
- Principales revendications et besoins exprimés par les femmes et les hommes

Cadre légal

- Lois/textes/politiques (international, nationale) favorisant l'égalité
- Lois/textes/politiques défavorables à l'égalité
- Politiques et lois relatives au genre dans les différents secteurs
- Niveau d'application des textes, lois et politiques

Les institutions nationales (plus de détails dans le niveau meso)

- Acteurs, programmes et responsabilités en faveur de l'égalité au niveau national
- Participation des femmes dans les institutions de l'état

- Budgets publics – dépenses pour l'égalité? Résultats?
- Engagement des politiques (redevabilité sur l'égalité)

Les différents secteurs concernés

- Division du travail (rôles genre H/F) dans les secteurs
- Les statistiques nationales, régionales et locales,
- Interactions entre différents rôles genre et impact sur les secteurs
- Participation F/H dans les secteurs (quantitatif, qualitative)
- Accès et contrôle des ressources, services, bénéfiques par les femmes et les hommes?
- Prise de décision et pouvoirs (femme/homme)
- Représentations, identités, stéréotypes de genre affectant les femmes et les hommes dans les secteurs
- Les actions et budgets sectoriels favorables au genre
- Les intervenants et institutions du secteur favorables au genre
- Impact des programmes passés sur les femmes, les hommes des secteurs
- Besoins exprimés par les femmes et les hommes dans les secteurs
- Dynamique sociale (syndicats, associations etc) portées par les femmes/hommes - Enjeux et droits défendus, enjeux de genre ?

Questions clefs de la GAR au niveau national/sectoriel

Les questions-clés relatives à la gestion axée sur les résultats en matière d'égalité hommes-femmes, que les gestionnaires de programmes et les conseiller-es spécialisé-es ne doivent pas perdre de vue, sont les suivantes :

Qu'est-ce que nous voulons changer dans notre collectivité ou dans notre milieu par cette intervention? Quels changements sont souhaités (par qui?) et réalisables, face à une situation insatisfaisante ? Qu'est-ce que nous pouvons faire pour améliorer les conditions de vie et établir une meilleure équité F/H dans les retombées des actions ?

1. Des engagements ont-ils été pris aux niveaux national et sectoriel pour réduire les inégalités entre hommes et femmes ; quels sont les acteurs et actrices clés qui mettent en avant l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes ?
2. Les femmes et les hommes pauvres bénéficient-ils de flux d'aide accrus ; comment ces flux sont-ils contrôlés ?
3. Les cadres d'évaluation des performances sont-ils transparents et incluent-ils des indicateurs de résultats mesurables pour l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes ?
4. Des objectifs-clés spécifiques correspondant aux engagements pris aux niveaux national et international en matière d'égalité hommes-femmes figurent-ils dans ces cadres, ou bien les objectifs à atteindre en matière d'égalité hommes-femmes sont-ils uniquement limités à certains secteurs ?
5. Un soutien approprié est-il apporté pour la collecte et l'analyse de données désagrégées par sexe et l'utilisation d'indicateurs sexospécifiques dans les systèmes nationaux d'analyse statistique, de suivi et d'évaluation ?
6. Les donateurs aident-ils le pays à renforcer sa capacité de susciter une plus forte demande de résultats dans le domaine de l'égalité hommes-femmes ?
7. Les informations relatives aux résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation et de renforcement des capacités des femmes sont-elles partagées et diffusées sous des formes appropriées pour influencer les politiques et budgets ?
8. Observe-t-on des changements – positifs et négatifs – en matière d'égalité des genres et les observations recueillies sont-elles utilisées pour étayer les dialogues politiques sur l'action à mener ?

Extrait du dossier d'actualité N° 1, « Établir les liens », de la série consacrée à l'égalité hommes-femmes, à l'autonomisation et au renforcement des capacités des femmes et à la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide.

Source : OCDE, CAD GenderNet [Dossier d'actualité 5 : Développer une gestion axée sur les résultats en matière d'égalité hommes-femmes dans les pays partenaires](#)

Au niveau meso, qu'avons-nous besoin de savoir ?

Il ne suffit pas de répertorier les organisations et les institutions qui « travaillent » sur le genre. Encore faut-il pouvoir comprendre et qualifier la nature de leurs engagements, interventions, visions. Cette connaissance est importante notamment lorsque vous forgez des liens de partenariats entre différentes organisations.

Les questions qui suivent peuvent servir à collecter des données sur votre propre organisation et/ou sur des organisations concernées par le programme. A l'issue de cette collecte, vous pourrez cerner les points forts et les points faibles des différentes organisations en matière d'intégration du genre. Vous pourrez alors réfléchir aux stratégies qui pourraient aider l'organisation à améliorer sa performance en matière de genre, et les inclure dans votre planification.

Votre organisation applique-t-elle les principes directeurs de l'intégration du genre :

- L'équité et l'égalité sont des principes de base de l'organisation
- L'organisation œuvre dans le cadre de partenariats avec la communauté, avec participation équitable des femmes et des hommes: partenariat avec les départements et les organisations qui ont une compréhension des enjeux du genre et qui sont en faveur de l'égalité entre les sexes
- L'organisation encourage la responsabilisation en matière de genre : Un programme qui obtient des résultats durables et équitables tient toutes les parties concernées responsables de la réalisation des objectifs d'équité et d'égalité de genre tout au long de l'exécution.
- L'organisation promeut les droits de la personne, y compris en matière de procréation, de droits sexuels : droits des personnes et des « groupes plus vulnérables » :
- L'organisation autonomise les femmes et les hommes (dans leur diversité), individuellement et collectivement (les communautés) : Un programme de qualité repose sur la notion que les participants ont les compétences, les connaissances et le pouvoir nécessaire à la prise de décisions éclairées. L'autonomisation est « la capacité soutenue qu'ont les individus et les organisations de décider librement en toute connaissance de cause et de manière autonome, comment ils peuvent le mieux servir leur intérêt personnel stratégique ainsi que celui de la société tandis qu'ils s'efforcent d'améliorer leur qualité de vie »

Votre organisation est-elle proactive sur le genre ?

- Dans quelles mesures les conventions et lois (nationales et/ou internationales) liées au genre sont-elles connues et prises en compte dans le secteur ?
- Le dialogue des politiques (partenaires, gouvernement) aborde-t-il la question du genre?
- Dans quelle mesure les programmes sont-ils incités à intégrer le genre dans le cycle de planification ? Comment ?
- Dans quelle mesure/circonstances la connaissance en genre est-elle un critère dans le choix des acteurs et des partenaires ?
- Quelles actions sont entreprises pour responsabiliser et former les acteurs du secteur à l'approche genre ?
- Quelles opportunités de formation (ou auto formation) sont disponibles ? Si/quand elles existent, ces opportunités sont-elles saisies ? suivies d'effets ? font-elles l'objet d'un suivi ?
- Quels sont les outils de planification disponibles pour l'approche genre ?
- Que prévoient les budgets pour la mise en œuvre du genre ?
- Dans quelle mesure les programmes travaillent-ils en intersectorialité sur le thème du genre ?
- Comment le suivi d'impact des programmes intègre-t-il le genre ?
- Quels outils et mécanismes sont disponibles pour communiquer et capitaliser les enjeux et les résultats des programmes sectoriels liés au genre ?

Quelle vision du genre a votre organisation ?

- Sur quelle(s) approche(s) du genre se base votre organisation ?
 - Empowerment (autonomisation/renforcement des pouvoirs des femmes)
 - Equité entre les sexes (justice sociale)
 - Egalité de genre (transformation sociale)
 - Genre en faveur de l'efficacité du développement
 - Genre en faveur du respect des droits humains
- Le cadrage politique – quelle est la situation dans votre organisation ?
 - Il y a un politique genre pour le secteur
 - Il y a un plan d'action pour le genre
 - le genre est intégré *explicitement* dans la politique sectorielle
- Si votre organisation dispose d'une politique (et/ou d'un plan d'action) en matière de genre, celle-ci est-elle axée sur les femmes ou sur le genre (prise en compte des femmes et des hommes)?
- Dans quelle mesure toutes les interventions de votre organisation prennent-elles explicitement en compte les questions de genre ?
- Dans quelle mesure les femmes – et les hommes – sont-ils perçus dans leur diversité (âge, classe, religion, handicap, sexualité) ou comme des groupes homogènes ?
- Certaines interventions les visent-elles exclusivement ?
- Dans quelle mesure les hommes et les enjeux de la masculinité (privilèges des hommes, biais masculin, machisme, stéréotypes, misogynie, etc.) sont-ils abordés en tant que contraintes à l'équité et à l'égalité ... et à la réalisation des objectifs de développement?
- Dans quelle mesure des activités au sont-elles mises en place sein des programmes/projets à l'intention des hommes – dans le but de réduire les disparités de genre? Des programmes/projets spécifiques sont-ils menés sur cet axe ?
- Quels rôles (des femmes et/ou des hommes) sont le plus souvent visés par les politiques et interventions de l'organisation ?
 - Reproductif
 - Productif
 - Communautaire
 - Politique
- Quels besoins (des femmes et/ou des hommes) sont pris en compte dans les interventions ?
 - Besoins pratiques (améliorent la situation d'un point de vue pratique par un accès aux ressources mais ne changent pas le statu quo des inégalités de pouvoir) ?
 - Besoins stratégiques (influencent la balance du pouvoir, accès à la prise de décision) ?
- Dans quelle mesure le partage équitable des rôles et des responsabilités et de la prise de décision entre femmes et hommes dans la sphère privée du ménage est-elle abordée ?
- Dans quelles mesures les questions de violence de genre (sphère publique et privée) sont-ils abordés en tant que enjeu public de développement – liés aussi aux enjeux sectoriels?
- Dans quelle mesure votre organisation travaille-t-il en collaboration avec des instituts de recherche, des ONGs spécialistes des questions de genre et les responsables au niveau du gouvernement?

Au niveau micro, qu'avons-nous besoin de savoir ?

Collecter des données au niveau micro, c'est s'intéresser à la plus petite unité d'analyse que représente les individus (femmes et hommes) dans leur environnement le plus immédiat : le ménage (pour rappel, une personne vivant seule constitue déjà un ménage), la famille, la communauté. Le micro est directement lié au macro car une société n'est autre chose que « la somme », plus ou moins égale, des millions d'individus et de ménages qui la composent. D'ailleurs, le terme « économie », étymologiquement, signifie « la gestion des ménages ». Cependant, alors que la collecte des données au niveau macro amène des informations plus quantitatives et « généralisées », la collecte des données au niveau micro demande de poser un regard qualitatif sur les processus, les stratégies, les conditions et les difficultés de vie des femmes et des hommes dans un contexte donné. Si on ne comprend pas comment vivent les femmes et les hommes dans leur quotidien, il est impossible de planifier pour améliorer ce quotidien.

Rappelons que dans l'approche combinée « GAR et genre », le développement est reconnu comme un processus où domine la dimension humaine. Une politique ou un programme qui ne s'intéresserait qu'au niveau macroéconomique (et aux indicateurs tels que la balance des paiements ou les taux d'inflation et de croissance économique), sans se pencher sur les impacts (négatifs ou positifs) de ces indicateurs sur des différents membres de la société (femmes et hommes) au niveau micro ne pourrait prétendre atteindre ses résultats de développement humain. Or, pour connaître un impact, il faut d'abord avoir une base, c'est-à-dire des données sur la situation de départ.

Dix questions-clefs permettent de résumer les grandes lignes des données à collecter au niveau micro.

- Qui fait quoi ?
- Comment, avec quels moyens/ressources ?
- Qui possède quoi ?
- Qui contrôle quoi ?
- Qui décide de quoi ?
- Qui est responsable de quoi ?
- Qui a droit à quoi ?
- Qui jouit des bénéfices – de quels bénéfices ?
- Qui gagne quoi ? Qui dépense quoi ?
- Qui gagne et qui perd quoi ?

Pour préciser la collecte de données concernant la répartition des rôles et des tâches (division du travail), on tentera d'obtenir des informations précises sur :

- Quelle est la participation (en termes de temps, contribution, responsabilités) des femmes et des hommes dans les rôles suivants ?
 - Reproductif (soins/care, enfants, ménage, loisirs, réseau social)
 - Productif (secteur formel et informel, vivrier, nature ou cash)
 - Gestion communautaire (bénévole, collectif, pour bien commun)
 - Politique (hors/dans institutions traditionnelles de gouvernance)
- Quelle est la raison de leur niveau d'implication (ou non implication) ?
- Quel est le niveau de satisfaction dans chacun des rôles ?
- De quelle marge de manœuvre jouissent les femmes et les hommes dans l'affectation des rôles (liberté, autonomisation, empowerment), leur pouvoir de négociation. Ont-ils le choix ?

- Quelle est la valorisation sociale et économique des différents rôles des femmes et des hommes ? Dans quelle mesure les contributions (économiques et non économiques) des femmes et des hommes sont-elles valorisées, reconnues ?
- Quel est le niveau de perméabilité/permutabilité entre les rôles pour les deux sexes (les rôles sont-ils facilement interchangeables ? interchangeable ?)
- Quelles tâches sont rémunérées et volontaires/bénévoles, visibles et invisibles, valorisées et dévalorisées ? Quelle est la charge de travail (temps) et la pénibilité des différentes tâches ?
- Quel est l'impact des différents rôles les uns sur les autres (réconciliation du temps familial et professionnel par exemple)
- La division du travail a-t-elle changé au cours des ans ? En faveur ou en défaveur de l'égalité ? Est-elle en train de changer maintenant ? pourquoi ?
- Quel est l'impact des autres identités (âge, classe, religion etc.) sur la division du travail entre les sexes ?

Il est essentiel de compléter les données sur la division du travail par des données sur l'accès et le contrôle des ressources que les femmes et les hommes ont, dans chacun des rôles auxquels ils participent. Il est évidemment primordial de relever les différences et les disparités dans les ressources disponibles, accessibles et utilisées par les deux sexes.

- Quelles sont les ressources disponibles pour les différents rôles (services, budgets, infrastructures, formation, intrants économiques etc.)
 - tangibles (ex. crédit) ou intangibles (connaissances et réseaux) ?
 - endogènes (basées dans la communauté, le ménage) ou exogènes (apportés par des programmes extérieurs) ?
- Parmi ces ressources, lesquelles sont accessibles dans chacun des rôles, pour les femmes, et pour les hommes ?
- Quel est le degré de contrôle (pouvoir d'en disposer) que les femmes et les hommes exercent sur ces différentes ressources ?
- Quels sont les facteurs qui affectent le degré d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes ?
- Les difficultés d'accès et de contrôle de certaines ressources constituent-elle des problèmes pour le développement ? pour le respect des droits humains ?
- Quels sont les changements souhaités (ou contestés) par les femmes et les hommes dans les niveaux d'accès et de contrôle des ressources ?

Pour conclure, pendant l'étape de la collecte de données sur la division du travail et l'accès et le contrôle des ressources, il faut aussi se pencher sur les visions, les besoins (pratiques et stratégiques) et les souhaits exprimés par les femmes et les hommes dans le contexte étudié.

- Quelles sont les visions des femmes sur les hommes – et vice versa ?
- Quels sont les besoins que les femmes et/ou les hommes expriment :
 - Est-ce que ce sont des besoins pratiques dont la satisfaction sera possible sans changer la division du travail ou ré équilibrer les rapports de force entre F et H (Par exemple, mise à disposition d'une ressource (ex. eau, route, dispensaire) ou l'amélioration de l'accès à cette ressource) ?
 - Est-ce que ce sont des besoins stratégiques dont la satisfaction demande la remise en cause de la division sexuelle du travail, l'exclusion et le changement dans les rapports de pouvoir entre les sexes ? (Par ex. changement des textes législatifs, parité dans la politique, lutte contre les violences, accès à certains emplois etc.)
- Est-ce que les femmes et les hommes dénoncent des situations d'injustice, de discrimination, de violation des droits ?

- Est-ce que les femmes et les hommes établissent un lien entre les problèmes de développement auxquels ils et elles sont confrontés, et les inégalités de genre (les inégalités comme causes et/ou conséquences des problèmes de développement)?
- Quel est le niveau d'adhésion des hommes au besoin pratique exprimé par les femmes ? à leurs besoins stratégiques ?
- Vice versa, quel le niveau d'adhésion des femmes au besoin pratique exprimé par les hommes, et à leurs besoins stratégiques ?
- Les femmes et/ou les hommes expriment-ils des besoins contradictoires ? potentiellement conflictuels ?
- Il y a-t-il des changements que les femmes et les hommes ne souhaitent (y compris en relation avec les rapports de genre) ?
- Quelles sont les solutions (individuelles ou collectives) mises en place par les femmes et les hommes pour faire face aux problèmes rencontrés ?
- Quelles sont les priorités et les solutions préconisées par les femmes et les hommes ?
- Les priorités et solutions préconisées sont-elles contradictoires ? potentiellement conflictuelles ?
- Comment les femmes et les hommes ont-ils bénéficié de programmes de développement dans le passé (implication, participation, bénéfiques) ? Quelles sont leurs suggestions pour des programmes pertinents et efficaces ?

Ces questions clefs peuvent être très utiles au moment de rédiger des Termes de Références pour des chercheur-es ou des consultant-es. En précisant « ce que vous voulez savoir », vous donnez aux personnes chargées de l'information une orientation claire pour les recherches à effectuer.

ETAPE 2

L'ANALYSE DES DONNEES

L'analyse suit la collecte. Sans analyse, les données ne « parlent pas », elles remplissent l'espace mais elles ne nous disent pas où aller.

Dans une démarche sensible au genre, on ne peut pas se contenter d'identifier « qui fait quoi ? » dans le secteur d'intervention, en répertoriant les rôles et les tâches accomplies par les femmes et les hommes. Il faut aussi analyser ces rôles et tâches pour comprendre leur articulation avec les questions de développement (économique, social, humain etc.). Une analyse sectorielle par exemple doit contribuer à identifier les écarts (ou inégalités) entre les femmes et les hommes dans le secteur et la zone d'intervention. Elle permet aussi de rendre visible la contribution des femmes et des hommes dans le développement du secteur. Elle identifie la répartition des rôles, le type et le niveau de participation des femmes et des hommes dans le secteur, le niveau de reconnaissance de la contribution des femmes et des hommes dans le secteur, leur accès aux ressources et bénéfiques du secteur. Pour tous ces axes d'analyse, il est essentiel de décrypter les facteurs qui contribuent aux écarts et inégalités de genre ... et les écarts et inégalités de genre qui contribuent au mal/sous-développement. Cette analyse doit être faite quel que soit le secteur d'intervention.

Après avoir mené la collecte des données aux niveaux macro, meso et micro, il va donc falloir analyser ces données, chercher les liens entre elles (causes/effets) et les problématiser en tant qu'enjeux de développement sensibles au genre. De cette analyse doivent émerger des pistes sur les actions à mettre en œuvre pour la prise en compte des besoins des femmes et des hommes dans le cadre du programme/projet à implanter, et sur les modes d'intervention pour intervenir afin de réduire les inégalités de genre dans le secteur.

A partir des données, quelles sont les questions auxquelles l'analyse doit répondre ?

Globalement ...

- Quels sont les principaux problèmes et enjeux de développement ?
- Quels sont les principaux problèmes et enjeux autour des inégalités de genre ?
- Quels sont les principaux problèmes et enjeux de droits humains ?
- Quels sont les liens entre ces trois catégories d'enjeux ?
- Quelles sont les causes des inégalités entre les femmes et les hommes ?
- Quelles sont les conséquences de ces inégalités sur le développement ?

En termes de rapports de pouvoir, de contrôle et de prise de décision

La participation équitable des femmes et des hommes à la prise de décision – à tous les niveaux - est un enjeu important pour le développement humain (en tant que liberté), pour la démocratie et la bonne gouvernance. Or, la répartition traditionnelle et patriarcale des rôles écarte souvent les femmes des processus formels de prise de décision. L'analyse du contrôle des ressources fournit un moyen d'identifier les enjeux d'équité et d'égalité dans un secteur. Cette analyse devrait fournir des informations sur :

- Les ressources disponibles dans le secteur,
- Le niveau d'accès aux ressources par les femmes et par les hommes,
- Les conditions et capacités d'accès aux ressources du secteur pour les femmes et les hommes
- Les conditions et capacités de contrôle des ressources,
- Rôles des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur (syndicats, organisations et mouvements, etc.)
- Les mécanismes et processus de contrôle des ressources (comité de gestion, règles...)
- Le niveau de participation des femmes et des hommes dans le processus de prise de décisions (sphère privée et publique)
- Les facteurs de discrimination et logique d'exclusion dans la prise de décision
- Les revendications des femmes et des hommes en termes d'équité dans le contrôle des ressources.

- Par rapport aux secteurs concernés par le programme/projet en vue ...

- Quels sont les principaux changements à apporter à la situation ? Les problèmes et enjeux à résoudre ?
- Quels potentiels pour le changement sont à relever dans le contexte ?
- Quels sont les facteurs qui risquent d'empêcher ou de freiner le changement ?
- A quels niveaux se situent ces facteurs (+ ou -) ... macro, meso, micro ?
- Quels sont les obstacles/facteurs qui influencent la participation et l'accès équitables aux ressources pour les femmes et les hommes
 - Socioculturels/religieux
 - Légaux/juridiques
 - Autres ...
- Le cadre politico-légal est-il favorable aux changements anticipés ?
- Les dynamiques sectorielles (mouvements revendicatifs et citoyens).

Par rapport aux interventions passées ...

- Comment et pourquoi les principaux enjeux et problèmes ont-ils évolué dans le temps ?
- Comment les programmes et projets passés ont-ils répondu à ces problèmes ? Quels sont des éléments pertinents (ou non) des réponses institutionnelles à ce jour ?
- Quelle a été l'efficacité des services et des ressources apportées par les programmes passés pour les femmes et pour les hommes ? Commentez ?

A la fin de cette étape, et avant d'entamer la planification, il est bon de se pencher sur les programmes déjà réalisés dans le secteur, notamment si le programme à planifier est envisagé comme une suite aux actions passées.

Par rapport aux principes directeurs et aux éléments sensibles au genre, comment évaluer le(s) programme(s) antérieur(s) ? (reportez-vous au préambule dans ce document : principes directeurs et éléments clefs d'un programme sensible au genre).

- Quelles sont les bonnes pratiques sur lesquelles bâtir ?
- Quelles sont les erreurs à ne pas reproduire ?

Quels sont les principaux changements à apporter : Dans la vision ? Dans le contenu ? Dans le processus ? Dans les outils ? Dans les partenariats ? **A partir des données, quelles sont les questions auxquelles l'analyse doit répondre ?**

Globalement ...

- Quels sont les principaux problèmes et enjeux de développement ?
- Quels sont les principaux problèmes et enjeux autour des inégalités de genre ?
- Quels sont les principaux problèmes et enjeux de droits humains ?
- Quels sont les liens entre ces trois catégories d'enjeux ?
- Quelles sont les causes des inégalités entre les femmes et les hommes ?
- Quelles sont les conséquences de ces inégalités sur le développement ?

En termes de rapports de pouvoir, de contrôle et de prise de décision

La participation équitable des femmes et des hommes à la prise de décision – à tous les niveaux - est un enjeu important pour le développement humain (en tant que liberté), pour la démocratie et la bonne gouvernance. Or, la répartition traditionnelle et patriarcale des rôles écarte souvent les femmes des processus formels de prise de décision. L'analyse du contrôle des ressources fournit un moyen d'identifier les enjeux d'équité et d'égalité dans un secteur. Cette analyse devrait fournir des informations sur :

- Les ressources disponibles dans le secteur,
- Le niveau d'accès aux ressources par les femmes et par les hommes,
- Les conditions et capacités d'accès aux ressources du secteur pour les femmes et les hommes
- Les conditions et capacités de contrôle des ressources,
- Rôles des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur (syndicats, organisations et mouvements, etc.)
- Les mécanismes et processus de contrôle des ressources (comité de gestion, règles...)
- Le niveau de participation des femmes et des hommes dans le processus de prise de décisions (sphère privée et publique)
- Les facteurs de discrimination et logique d'exclusion dans la prise de décision
- Les revendications des femmes et des hommes en termes d'équité dans le contrôle des ressources.

Par rapport aux secteurs concernés par le programme/projet en vue ...

- Quels sont les principaux changements à apporter à la situation ? Les problèmes et enjeux à résoudre ?
- Quels potentiels pour le changement sont à relever dans le contexte ?
- Quels sont les facteurs qui risquent d'empêcher ou de freiner le changement ?
- A quels niveaux se situent ces facteurs (+ ou -) ... macro, meso, micro ?
- Quels sont les obstacles/facteurs qui influencent la participation et l'accès équitables aux ressources pour les femmes et les hommes
 - Socioculturels/religieux
 - Légaux/juridiques
 - Autres ...
- Le cadre politico-légal est-il favorable aux changements anticipés ?
- Les dynamiques sectorielles (mouvements revendicatifs et citoyens).

Par rapport aux interventions passées ...

- Comment et pourquoi les principaux enjeux et problèmes ont-ils évolué dans le temps ?
- Comment les programmes et projets passés ont-ils répondu à ces problèmes ? Quels sont des éléments pertinents (ou non) des réponses institutionnelles à ce jour ?

- o Quelle a été l'efficacité des services et des ressources apportées par les programmes passés pour les femmes et pour les hommes ? Commentez ?

A la fin de cette étape, et avant d'entamer la planification, il est bon de se pencher sur les programmes déjà réalisés dans le secteur, notamment si le programme à planifier est envisagé comme une suite aux actions passées.

Par rapport aux principes directeurs et aux éléments sensibles au genre, comment évaluer le(s) programme(s) antérieur(s) ? (reportez-vous au préambule dans ce document : principes directeurs et éléments clefs d'un programme sensible au genre).

- o Quelles sont les bonnes pratiques sur lesquelles bâtir ?
- o Quelles sont les erreurs à ne pas reproduire ?
- o Quels sont les principaux changements à apporter : Dans la vision ? Dans le contenu ? Dans le processus ? Dans les outils ? Dans les partenariats ?

Comment faire l'analyse ?

L'étape d'analyse doit être collective, nourrie par les réflexions et les expériences de femmes et d'hommes impliqués et/ou travaillant à différents niveaux (macro, meso et micro), dans différents domaines (inter sectorialité). Elle doit être basée sur des données fiables et sur une analyse objective et indépendante des résultats obtenus. La mixité des genres, âges, profils sera une plus value. Il est important que l'analyse des données ...

- o Fasse le lien entre les niveaux macro, meso et micro
- o Lie les facteurs socioculturels, structurels et institutionnels
- o Fasse émerger l'impact des conditions sectorielles sur les rapports et inégalités de genre
- o Vice versa, révèle l'impact des rapports et des inégalités de genre sur le secteur concerné

Plusieurs outils peuvent être utilisés.

L'analyse SWOT / FFOM

Les organisations et les projets évoluent toujours dans un environnement qui les influence. Il est important de bien identifier ces facteurs et de définir s'ils représentent un obstacle ou une condition favorable pour les femmes et ou pour les hommes. Les inégalités de genre sont généralement ancrées et reproduites par les institutions (mariage, école, religion, travail, normes sociales). Pour réduire les écarts il est souvent nécessaire de changer les « règles du jeu », modifier les habitudes et transformer les comportements. Les facteurs socioculturels sont souvent évoqués pour expliquer les inégalités. Or, les lois, les politiques et les comportements des institutions chargées du développement (publiques ou privées, société civile y compris) ont également un impact très fort sur la reproduction des inégalités et ont donc un fort potentiel de transformation (changement, innovation sociale).

L'analyse SWOT permet de « fouiller » les données identifiées dans la collecte et de les classer en termes de forces ou de faiblesses internes au contexte. Des faiblesses (internes) et menaces (externes), le programme tirera des objectifs et des facteurs de risque. La SWOT permet aussi de repérer les forces (internes) et les opportunités (externes) sur lesquelles le programme pourra s'appuyer.

| Matrice SWOT | Facteurs positifs | Facteurs négatifs |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Facteurs internes | Forces | Faiblesses |
| Facteurs externes | Opportunités | Menaces |

L'analyse causale (arbre à problèmes)

L'identification des causes des inégalités de genre dans le secteur est indispensable afin de planifier des actions visant à transformer ces causes. L'analyse causale sensible au genre devrait permettre de déceler les facteurs qui influencent (les causes) les conditions des femmes et des hommes dans le secteur, leur accès aux ressources et les inégalités de genre. Elle devrait aussi donner à voir les conséquences des conditions (souvent inéquitables) sur le secteur concerné en particulier, et sur le développement humain et économique en général. Il est essentiel d'inclure les données des niveaux macro, meso et micro dans cette analyse, et d'inclure toutes les données relatives aux différentes parties prenantes.

L'analyse causale donne lieu à la création d'un arbre à problème. Au centre, se trouvent placés les problèmes à résoudre. En bas (racines), on liera les causes de ces problèmes, en haut (branches), les conséquences.

L'analyse PEST

Pour mieux cerner et classifier les facteurs d'influence (positifs et négatifs, internes et externes au programme), on peut compléter la SWOT avec la méthode PEST (Politique – Economique – Social – Technologique). C'est un outil qui peut s'utiliser indépendamment de l'analyse SWOT.

| | |
|--|--|
| Facteurs politiques impactant le genre dans le secteur | Facteurs économiques impactant le genre dans le secteur |
| Facteurs sociaux impactant le genre dans le secteur | Facteurs technologiques impactant le genre dans le secteur |

Vous pouvez aussi ajouter une dimension macro, méso, micro à l'analyse PEST.

| | Types de facteurs (PEST) | Types d'impact sur le genre |
|-------|--------------------------|-----------------------------|
| Macro | | |
| Meso | | |
| Micro | | |

En résumé ... l'analyse des données – quels que soient les outils utilisés, doit permettre de :

- ✓ Identifier les conditions négatives affectant les femmes et les hommes que le programme souhaite changer dans le long terme
- ✓ Identifier les problèmes que le programme doit résoudre pour parvenir à changer ces conditions
- ✓ Identifier les facteurs positifs/négatifs pouvant affecter le programme
- ✓ Repérer les acteurs avec lesquels travailler

L'analyse causale et la catégorisation des problèmes relevés par SWOT et/ PEST sont des démarches fondamentales. Elles doivent être effectuées de manière participative par les différents acteurs et actrices concernées et impliquées par le programme. Elles permettront d'élaborer la chaîne des résultats (voir étape 3).

De l'importance d'une collecte et d'une analyse sensibles au genre ...

Voici quelques exemples de programmes et projets qui n'ont pas atteint leurs objectifs par faute d'une prise en compte du genre dans la collecte et l'analyse des données ... à méditer !

NB : Il est souhaitable de recueillir des exemples de la région

Exemple 1 : Un projet a fait interdire l'accès à la zone limitrophe d'une réserve naturelle à l'écosystème fragile et protégé. Une évaluation des effets de la création de cette réserve sur les populations environnantes a été effectuée 2 ans après le démarrage. L'évaluation a révélé une déscolarisation massive des garçons et surtout des filles. Les premières conclusions des évaluateurs étaient que ces jeunes filles et garçons avaient eu des opportunités de travail dans la réserve et avaient abandonné l'école.

Toutefois, une analyse plus fine des activités a montré que les habitants du village voisin étaient habitués à puiser leur bois de chauffage et de production artisanale ainsi que leur « eau », dans une source, à l'intérieur de la réserve. Ces tâches sont habituellement réservées surtout aux filles, et dans une moindre mesure, aux garçons. L'interdiction de l'accès à la réserve a eu pour conséquence que les filles devaient aller de plus en plus loin pour chercher de l'eau ou pour trouver du bois à l'extérieur de la réserve, ce qui leur prenait beaucoup plus de temps. Ainsi, les garçons, mais surtout les filles, sont arrivés de plus en plus en retard à l'école, sont devenus de moins en moins assidus, et nombre d'elles ont dû abandonner leurs études.

Exemple 2 : Dans le village de "XXX", les tâches d'arrachage des jeunes plants de riz dans les pépinières et de repiquage ainsi que toutes les activités relatives au petit élevage étaient réservées aux femmes. Un projet de développement intégré a introduit la culture de riz intensive ainsi que l'élevage de poules pondeuses dans le village. Plusieurs ménages ont accepté de mener ces activités. Cependant, au bout d'une année, les responsables du projet ont constaté que la production de riz n'avait pas augmenté et que la production d'œufs stagnait.

En utilisant l'outil d'analyse le "profil des activités", le projet a identifié les causes de ces problèmes: d'une part, l'introduction de la culture intensive du riz a augmenté la charge de travail des femmes qui ne disposaient plus du temps nécessaire pour conduire convenablement l'élevage des poules. D'autre part, les jours et horaires des formations sur ce type de culture et l'élevage de poules pondeuses ne correspondaient pas aux périodes de disponibilité des femmes et ce sont les hommes qui venaient se former. Il en a résulté que les techniques appropriées aux activités des femmes dans le projet n'ont pas été appliquées.

ETAPE 3 :

PLANIFIER

LA CHAINE DES RESULTATS

L'égalité des femmes et des hommes doit être au bout du chemin et elle doit guider chacun de nos pas

A ce stade, l'analyse des données est faite.

- ✓ Vous avez clarifié les principales contributions que le programme ou le projet doit apporter aux « groupes cibles », femmes et hommes ;
- ✓ Vous avez identifié les principaux problèmes à résoudre, y compris concernant le genre ;
- ✓ Vous avez repéré les facteurs qui pourraient faire courir des risques au programme, ou au contraire, le soutenir. Ces facteurs peuvent être liés au genre ;
- ✓ Vous avez identifié les femmes et les hommes, en tant que bénéficiaires actifs et acteurs à différents niveaux qui seront impliqués et ciblés par l'intervention ;
- ✓ Vous avez une idée claire des inégalités de genre que vous voulez réduire

Le principal apport de la GAR à la gestion des programmes concerne le ciblage sur les résultats à long terme. C'est la vision à long terme qui doit guider les objectifs et les stratégies, et non les objectifs eux-mêmes, encore moins les activités !

Dans cette logique, il est donc nécessaire de formuler une chaîne des résultats. Le plus haut niveau de cette chaîne décrit l'impact (qui sera atteint sur 5-10 ans ou plus), et le niveau le plus élémentaire concerne les activités (à dérouler sur 1 ou 2 ans). Au milieu, se trouve les objectifs à atteindre sur une période de 3 à 5 ans. L'échelle du temps n'est pas rigide. Il appartient à chaque programme ou projet de définir un calendrier réaliste.

Pourquoi ce programme?

- ✓ Impact: changements dans la vie des gens, effets à long terme sur les groupes identifiés. Ils peuvent être positifs ou négatifs, directement ou indirectement, voulus ou non voulus. Les effets peuvent être économiques, socioculturels, institutionnels, environnementaux, technologiques ou d'autres types.

Quels résultats sont attendus ?

- ✓ Effets: changements des conditions de développement en termes de performance institutionnelle (valeurs, lois) ou de comportements (groupes et/ou individus). L'Institution n'est pas entièrement responsable.
- ✓ Produits: changements opérationnels dans les compétences / capacités ou disponibilité de nouveaux produits et services.

Définir les niveaux de résultats

Les impacts : A quels changements voulons-nous contribuer dans la vie des femmes et des hommes ? Quelle(s) inégalité(s) de genre voulons-nous contribuer à réduire (5 - 10 ans ... ou un peu plus) ?

C'est le but ultime du programme : améliorer à termes les conditions de vie des hommes et des femmes (impacts). A ce niveau, les résultats se formulent en termes de changements donnant aux femmes et aux hommes des possibilités et des chances égales et durables de se développer dans leur milieu. Ce sont des changements structurels qui sont recherchés.

Compte tenu des aspects socioculturels et religieux spécifiques à chaque population, un souci constant doit être présent pour donner aux femmes et aux hommes des chances égales de choisir ce qu'il faut entendre par résultat de développement, par l'égalité entre les femmes et les hommes, et pour leur permettre d'y travailler conjointement et de façon concertée.

Sur une période de dix ans, beaucoup de choses peuvent arriver, bonnes ou mauvaises pour le développement et l'égalité de genre : une crise économique, un conflit, une catastrophe naturelle, des avancées technologiques, médicales). De nombreux facteurs externes au programme peuvent, au cours d'une décennie, appuyer ou au contraire démolir les efforts accomplis. Dans un contexte globalisé, aucune organisation ne peut donc prétendre, réaliser à elle seule des impacts globaux sur une telle durée. A ce niveau, les programmes et projets ne peuvent que contribuer à ... La redevabilité directe des organisations est limitée au niveau des impacts.

Les effets : Qu'est-ce que nous voulons modifier dans les conditions qui gèrent le développement (3 - 5 ans ...) ? Quelles conditions défavorables à l'égalité voulons-nous changer ? La somme des changements obtenus doit contribuer aux impacts souhaités.

Les effets sont le fruit de la « transformation » des produits en changements opérationnels. Par exemple, les compétences transmises pendant les formations (produits) peuvent avoir pour effet recherché le changement d'attitude, de comportement et de pratique sur un thème donné.

Ils visent à faire évoluer les conditions du développement pour qu'elles soient plus pertinentes, favorables, et équitables aux femmes et aux hommes. Il s'agirait par exemple de changer ou de faire adopter une loi ou de redéfinir des priorités et des orientations politiques. Le changement des comportements et des pratiques parmi les bénéficiaires et parties prenantes d'un programme sont aussi à définir au niveau des effets.

Puisqu'il s'agit de faire changer les cadres, les structures, des institutions, ou des comportements, les effets ne seront généralement pas atteints en quelques mois, voire quelques années. Des partenariats multiples devront garantir la mise en œuvre effective d'activités multiples et complémentaires (formation, plaidoyer, infrastructure, crédit, information etc. selon les cas).

A ce niveau, en termes de redevabilité, les organisations sont plus proches et responsables des effets qu'au niveau des impacts. Néanmoins, parce que les effets vont prendre plusieurs années et impliquer plusieurs partenaires, ils ne pourront pas néanmoins être attribués à une seule organisation, qu'ils soient négatifs ou positifs.

Les produits : Ce sont les résultats immédiats des activités et des moyens mis en œuvre par le programme. Les organisations partenaires sont 100% redevables de l'atteinte des produits.

Pour chaque groupe ciblé, il faut définir les bénéfices immédiats que le programme doit apporter aux participant-es: compétences, informations, connaissance, intrants divers. A partir de là, des activités

(formation, sensibilisation, plaidoyer, crédits etc.) sensibles au genre sont formulées. La somme des produits doit aboutir aux effets escomptés.

Quels types d'activités : spécifiques au genre ou intégrant le genre comme axe transversal ?

Reportez-vous à la section d'introduction qui donne un aperçu des différences et complémentarités entre les approches transversale et spécifique, ainsi que de leurs avantages et limites.

Vérifier la prise en compte du genre dans les activités

Dernière étape de la planification, la formulation des activités est un moment crucial. Sous chaque effet, une série d'activités doit être formulée. Plusieurs activités sont souvent nécessaires pour atteindre un seul effet. Les activités ne sont pas neutres, elles peuvent favoriser ou défavoriser un sexe par rapport à un autre, ou certaines personnes, femmes ou hommes, en fonction de leur âge, religion, classe/caste, handicap etc. Il faut donc vérifier que chaque activité tient compte de la dimension genre :

- ✓ Les activités ont-elles été identifiées par les hommes et les femmes qui vont en bénéficier ?
- ✓ Offrent-elles un panier diversifié (formation, information, intrants divers, plaidoyer etc.) et équitable pour les deux sexes ?
- ✓ Il y a-t-il des activités (mixtes ou non) qui ciblent spécifiquement les inégalités de genre ?
- ✓ Les hommes sont-ils impliqués lorsque les activités ciblent les inégalités de genre ?
- ✓ Les équipes du programme/projet sont-elles claires quant à la différence entre « femmes » et « genre » appliquée à la conduite des activités ?

- ✓ L'activité proposée est-elle mixte ou prévue pour un seul sexe ? Pourquoi ? Ce choix (mixte ou unisexe) est-il pertinent ? Sera-t-il efficace ? Peut-il avoir des conséquences néfastes pour l'un des sexes ?
- ✓ Que l'activité soit mixte ou unisexe, va-t-elle permettre la participation de personnes d'âge, de classe, de religion ou d'handicaps différents ? Si non, est-ce un problème et comment y remédier ?
- ✓ Si l'activité est mixte, comment la mixité va-t-elle être garantie ? Mesurée ? Comment seront mesurés les résultats de l'activité sur les deux sexes ?
- ✓ L'activité a-t-elle un coût (direct ou indirect) pour celles et ceux qui vont y participer ?
- ✓ Si oui, les femmes et les hommes ont-elles la même capacité à s'acquitter de ce coût ?
- ✓ Il y a-t-il une possible opportunité de coût (par exemple, payer quelqu'un pour rester à la maison, ou perdre de l'argent en tant que commerçante pour venir assister à une formation) qui peut affecter les femmes ?

- ✓ La logistique de l'activité prévue (lieu, durée, horaires, conditions d'hébergement) tient-elle compte du genre ? Des contraintes liées au genre (stéréotypes, mobilité, non contrôle des ressources etc.) peuvent-elles empêcher un sexe ou l'autre de participer ?

- ✓ Les responsables de l'activité sont-ils (ou elles) formés en genre ?
- ✓ Est-ce que le profil de l'équipe (sexe, âge, profil, religion etc.) est pertinent par rapport aux publics ciblés ?
- ✓ Les partenaires prévus sont-ils formés en genre ?
- ✓ Des partenariats et du réseautage sont-ils prévus pour garantir la présence de personnes compétentes en genre
- ✓ Est-ce que les équipes disposent d'outils de travail sensibles au genre ?

- ✓ L'activité a-t-elle prévue la participation qualitative et équitable des « bénéficiaires », femmes et hommes ? Comment ?

Les hypothèses, les facteurs de risques et les facteurs d'influence

L'analyse qui a précédé l'étape de la planification a permis d'identifier des facteurs susceptibles d'influencer le programme à venir. L'identification des hypothèses et de leurs facteurs de risque permet l'élaboration des stratégies d'atténuation de ces risques afin de réduire les problèmes/enjeux qui sous-tendent les hypothèses et de prévoir des actions spécifiques. Les hypothèses peuvent être différentes pour les femmes et les hommes pour un même résultat, il est important donc d'entendre et de respecter les propos de chacun/e.

- ✓ Les risques = facteurs négatifs externes et internes qui affectent la bonne atteinte des résultats du projet
- ✓ Les hypothèses sont les conditions nécessaires pour que les relations de cause à effet entre les niveaux de résultats fonctionnent. Les conditions positives externes et internes sont importantes dans l'atteinte des résultats du projet. Elles permettent d'anticiper des résultats en cascade : Si ... alors ...

Pour chacun des niveaux de résultats (impact, effets et produits), vous devez identifier les hypothèses et les facteurs de risques qui pourraient compromettre les attentes du programme/projet.

- ✓ Il y a-t-il des hypothèses spécifiques liées aux rapports de genre, à l'égalité?
- ✓ Il y a-t-il des risques spécifiques pour l'atteinte de l'équité, égalité?
- ✓ Les rapports de genre actuels sont-ils un risque pour l'efficacité ou la durabilité du programme/projet?
- ✓ Le programme/projet lui-même peut-il être un risque pour l'égalité (logique d'exclusion)?

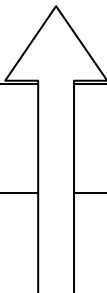
Maintenant, résumez votre chaîne de résultats dans cette matrice.

Vérifiez que le genre (pas seulement les femmes !) est pris en compte dans tous les niveaux, pour les deux colonnes. Vérifiez que la logique fonctionne :

- les activités produiront les produits (redevabilité à 100% du programme)
- qui contribueront aux effets (redevabilité importante, mais pas entière)
- qui contribueront aux impacts (faible redevabilité du programme)

N'oubliez pas de préciser une échelle de temps réaliste, cela influencera les résultats à chaque niveau.

| RÉSULTATS | HYPOTHÈSES ET FACTEURS DE RISQUE |
|-----------|----------------------------------|
| Impacts | |
| Effets | |
| Produits | |
| Activités | |



ETAPE 4:

APPLIQUER DES CRITERES DE QUALITE SENSIBLES AU GENRE

Le but de la GAR sensible au genre est de rendre le développement plus juste, plus efficace, plus durable. Les programmes doivent répondre à des critères de qualité sensibles au genre.

Les critères ci-dessous ne sont pas « nouveaux ». Ils font depuis longtemps partie de la panoplie d'instruments des planificateurs. Cependant, la plupart du temps, le genre n'est pas explicitement pris en compte dans ces critères. En déclinant la question « pour qui : les femmes ou les hommes ? » dans chacun de ces critères, on remet la dimension du développement humain et de la justice sociale au cœur des interrogations. Cette étape de vérification de la qualité fait partie intégrante de l'approche GAR.

Quels sont les critères de qualité ?

- ✓ Pertinentes – pour qui ?
- ✓ Faisables – pour qui ?
- ✓ Efficaces – pour qui ?
- ✓ Viables – pour qui ?
- ✓ Durables – pour qui ?

En termes de genre, que signifient ces critères ?

La pertinence ... reflète la mesure dans laquelle la finalité ou les objectifs de développement du programme / projet correspondent aux besoins pratiques et/ou stratégiques des femmes et des hommes, aux besoins du pays et aux priorités générales.

- ✓ Les résultats du programme / projet sont ventilés par sexe, pour qu'il soit possible de déterminer sa pertinence.
- ✓ Les résultats sont pertinents et revêtent un sens aux yeux des bénéficiaires.
- ✓ L'objectif de développement reflète non seulement tous les besoins et problèmes des femmes et des hommes, mais aussi leurs points forts et leurs potentialités.
- ✓ Le programme / projet concorde avec la politique et les priorités du pays, du secteur et des organisations en matière d'égalité.
- ✓ Le programme / projet contribue à accroître l'égalité entre femmes et hommes (filles et garçons) et il n'a pas accentué ou reproduit des inégalités, comme c'est hélas parfois arrivé; il a instauré ou préservé l'égalité des chances et des conditions de vie.
- ✓ Le programme / projet n'a pas d'effet négatif sur les femmes ou sur les hommes.
- ✓ Le programme / projet a identifié et renforcé des dynamiques locales propices à l'égalité.
- ✓ Chaque fois que possible, le programme / projet intervient dans le dialogue autour de la problématique genre ou apporte son appui à des organismes locaux travaillant dans ce domaine, afin de soutenir les changements ou de créer des conditions favorables à la promotion de l'égalité.

La faisabilité évalue si les activités prévues, tenant compte des circonstances, des moyens et des acteurs impliqués, sont réalistes ou non. Pour évaluer la faisabilité, il faut se demander:

- ✓ Quelles étapes tenant compte des différences de genre pourront améliorer l'efficacité du programme et contribuer à une distribution plus équitable de ses bienfaits ?
- ✓ Quelles ressources ces étapes nécessitent-elles ? Quelles organisations possèdent les connaissances et les compétences techniques nécessaires pour aider le programme à parvenir à des résultats équitables en matière de genre?
- ✓ Qui contrôle les ressources du programme ? Est-il probable que des ressources seront allouées pour corriger les contraintes liées au genre par le biais d'objectifs et d'activités intermédiaires ? Qui faut-il influencer et de quelle manière ?
- ✓ Quelles tâches (officielles et officieuses) sont essentielles pour atteindre les résultats escomptés ? Est-ce que la division du travail parmi le personnel F et H du programme, les prestataires des services ou les agents publics risque d'affecter la capacité du projet de parvenir à une plus grande équité/égalité des genres dans le cadre du programme ?

L'efficacité ... correspond à la mesure dans laquelle les ressources / intrants (ressources financières, humaines et matérielles mises en œuvre pour réaliser un programme / projet, le temps, etc.) sont converties en extrants / outputs de façon économe. A ce niveau, on considère les avantages / bienfaits immédiats (biens ou services) issus des activités. L'efficacité est aussi au cœur du partenariat et de l'engagement réciproque. Pour évaluer l'efficacité, vérifier que :

- ✓ Le choix des partenaires comprend des critères de genre, les partenaires sont soucieux d'égalité, possèdent déjà des compétences dans ce domaine et ont la volonté de les élargir.
- ✓ Les groupements de femmes sont bien représentés parmi les partenaires.
- ✓ Les conventions, les contrats et les procédures sont conçus dans un souci d'égalité.
- ✓ Il existe une volonté commune de s'attaquer aux problèmes d'égalité.
- ✓ Des cours de formation et des actions spécifiques sont au besoin prévus pour appliquer une approche intégrée de l'égalité (dans les institutions, les procédures, etc.).
- ✓ La perspective genre est intégrée dans toutes les activités et tous les instruments nécessaires sont mis en œuvre à cet effet.
- ✓ Les objectifs opérationnels visent / reflètent les besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes.
- ✓ Les activités sont prévues et les ressources utilisées pour répondre de manière équitable aux besoins exprimés par les femmes et par les hommes.
- ✓ Les résultats escomptés mettent l'accent sur les rôles, sur les ressources et sur les besoins que les bénéficiaires, hommes et femmes, jugent prioritaires.
- ✓ Les femmes et les hommes bénéficient d'un accès identique aux ressources du programme / projet et en retirent des avantages équivalents.
- ✓ Le travail nécessaire pour mener les activités du projet est partagé équitablement entre les femmes et les hommes. A ce stade, le programme / projet veillera à ce que les femmes ne soit pas seulement «utilisées» pour atteindre les résultats escomptés afin de répondre aux besoins pratiques, mais qu'elles en tirent, elles aussi, profit pour satisfaire leurs besoins stratégiques.

L'efficacité ... reflète le taux de réalisation des objectifs du programme / projet. Pour la connaître, on tente d'évaluer dans quelle mesure les extrants produisent les *effets attendus*, c'est-à-dire les effets ou résultats visibles immédiatement ou à moyen terme. En général, plusieurs extrants doivent être réunis pour atteindre un effet. Ils dépendent aussi de la qualité du partenariat, de la contribution et de l'engagement des différents protagonistes. Ce dernier point revêt une grande importance pour promouvoir le genre dans les programmes et dans les projets.

Pour évaluer l'efficacité, vérifiez que :

- ✓ Les collaborateurs responsables et/ou compétents dans le domaine genre participent à la planification des activités ou à d'autres étapes-clés du programme / projet.
- ✓ Les partenaires acceptent les objectifs fixés et participent à leur formulation.
- ✓ La coopération et la collaboration dans la perspective genre induisent des changements de comportement, dans les habitudes de travail et dans les rapports de pouvoir entre hommes et femmes au sein des organismes partenaires, ainsi qu'au sein du programme / projet lui-même.
- ✓ Les activités répondent aux attentes réciproques dans le domaine genre.
- ✓ Les programmes / projets visent ou reflètent aussi bien les besoins des femmes que des hommes, ce qui signifie que les objectifs tiennent compte du genre ou que des objectifs spécifiques ont été définis pour chaque sexe.

Pour la viabilité, il faut vérifier que :

- ✓ Un soutien politique adéquat peut être attendu des autorités compétentes
- ✓ La technologie est appropriée aux conditions locales et aux bénéficiaires, hommes et femmes
- ✓ Le projet ne produira pas d'effets négatifs sur l'environnement
- ✓ L'appropriation des bénéfices du projet par les bénéficiaires hommes et femmes sera adéquate
- ✓ Les bénéfices du projet seront équitablement partagés entre les hommes et les femmes
- ✓ Les opérateurs seront en mesure d'assurer un suivi suffisant au projet
- ✓ Les bénéfices financiers et économiques compenseront les coûts récurrents et les investissements

La durabilité est intimement liée à la pertinence d'un programme / projet. L'expérience a en effet montré que l'intégration de l'approche genre et la réduction des disparités entre hommes et femmes favorisent un développement durable. Il importe dès lors d'amener les responsables de programmes / projets à prendre conscience de cette corrélation. Là encore, les partenaires devraient être initiés aux méthodes de base pour agir sur la durabilité et d'intégrer la dimension genre dans les activités. Dans une perspective à moyen terme, le débat sur la durabilité joue un rôle particulier pour l'efficacité du programme / projet, dans le domaine d'influence de ce programme / projet et au sein des organismes partenaires. Les résultats ou avantages devraient garantir des effets durables sur la problématique genre, c'est-à-dire des effets qui se font sentir même après l'achèvement du programme / projet. Il convient de vérifier que :

- ✓ Le programme / projet tient compte de la différence entre la situation des femmes et celle des hommes (approche genre différenciée).
- ✓ Le programme / projet met l'accent sur les principaux intérêts des femmes et des hommes (*appropriation* du projet).
- ✓ Les groupes cibles tirent des avantages équitables du programme / projet et bénéficient d'un meilleur accès aux ressources (revenu, éducation, services de santé, etc.).
- ✓ L'apport d'«avantages équitables pour les hommes et pour les femmes» constitue un critère-clé (viabilité sociale) du programme / projet.
- ✓ Les effets du programme / projet font sens pour les femmes et pour les hommes.
- ✓ La planification a tenu compte aussi bien des effets écologiques sur les femmes et sur les hommes que du contexte environnemental (désertification p. ex.).
- ✓ Les organisations partenaires sont désireuses d'apprendre et d'inclure la problématique genre parmi leurs préoccupations. Leur fonctionnement respecte le principe de l'égalité.
- ✓ Le cadre général est propice à l'intégration du genre : existence de politiques nationales d'égalité, respect des droits de l'homme, culture du dialogue et de la négociation, etc.

ETAPE 5 :

FORMULER LES INDICATEURS ET LES MECANISMES DE SUIVI

Savoir d'où nous partons, où nous voulons aller et si nous y sommes *bien* arrivés : un indicateur ne doit pas seulement constater. Il doit piloter.

Le suivi est une activité permanente et intégrée à la GAR. Des indicateurs genre permettent de mesurer les changements apportés à la situation et au rôle des femmes et des hommes et d'évaluer les progrès vers l'égalité. Pour qu'un indicateur soit valable, il doit être renseigné par le biais d'un processus transparent, fiable et participatif. L'indicateur et le mécanisme de suivi vont de pair. Ils doivent nous permettre de répondre à la question : « Est-ce que nous faisons les bonnes choses (ce qu'il faut), et est-ce que nous les faisons bien ». *Are we doing the right thing and are we doing it right?* Dans le "nous", la présence et la perspective des femmes et des hommes est cruciale.

Attention ! Trop d'indicateurs peuvent « tuer » le suivi et le rendre incompréhensible et ingérable. Au-delà des indicateurs, c'est le processus de suivi qui est important, la dynamique, la transparence, la redevabilité et la responsabilisation des acteurs qu'il engendre.

Qu'est-ce qu'un indicateur sensible au genre ?

C'est un outil pour mesurer les changements dans les situations respectives des femmes et des hommes et dans les rapports de pouvoir entre eux. Son utilisation vise à améliorer la qualité des interventions. L'indicateur permet une connaissance (étude de milieu) et un suivi plus attentif et plus fin des bénéficiaires et évite les amalgames ou les approximations (les populations cibles, X personnes formées...). Dans l'idéal, il responsabilise les planificateurs et les décideurs (femmes et hommes) envers le genre.

Ces indicateurs peuvent être :

- ✓ Des chiffres, des indices, des faits, des opinions, des perceptions
- ✓ Quantitatifs et/ou qualitatifs
- ✓ Formulés à tous les niveaux d'analyse : macro, meso et micro

Ils peuvent :

- ✓ Comparer les sexes (exemple en 2004, le taux d'analphabétisme est de 31% pour les femmes et de 14,8% pour les hommes)
- ✓ Comparer des groupes dans un seul sexe (exemple : 20% des cadres d'associations sont des femmes), notamment en distinguant par âge, religion, classe ...

Ils peuvent observer, pour les femmes et les hommes :

- ✓ La participation (rôles multiples)
- ✓ La contribution (financières, autres)
- ✓ L'accès effectif aux droits
- ✓ L'accès et le contrôle des ressources (des programmes/projets du secteur)
- ✓ Les bénéfices (tirés des programmes/projets, du secteur)
- ✓ La prise de décision/gouvernance

Ils peuvent mesurer le processus d'empowerment des femmes:

- ✓ Les changements dans « avoir », « savoir », « pouvoir » et « vouloir »
- ✓ L'augmentation des choix des femmes pour réaliser leurs projets de vie en tant qu'individus et pour construire une société égalitaire en tant que groupe social.
- ✓ La diminution de l'écart entre l'*empowerment* des femmes et des hommes

Ils peuvent refléter les différentes dimensions d'analyse du genre :

- ✓ La division du travail (les rôles multiples)
- ✓ Accès et contrôle des ressources
- ✓ Prise de décision, accès au pouvoir
- ✓ Besoins pratiques et stratégiques
- ✓ Accès aux droits
- ✓ Différentes formes de discriminations et violence

La collecte des données est intimement liée aux indicateurs, en amont et en aval d'un programme. Avant le programme, il est crucial d'avoir un *baseline* de la situation de départ. Des données de base doivent être recueillies auprès de femmes et d'hommes représentatifs d'une diversité de tranches d'âge, de conditions économiques et de groupes ethniques.

Définir des indicateurs pertinents

Dans l'approche GAR, à chaque niveau de résultats, il faut définir des mécanismes et des indicateurs de suivi. Qu'est-ce qui permettrait de dire que le résultat est atteint ? Quels sont les champs à observer ?

- ✓ Indicateurs d'impact : Ils mesurent les changements dans l'égalité « globale » entre les femmes et les hommes (changements structurels). Ils s'intéressent à la participation, la contribution, les bénéfices acquis, pouvoirs, division travail des femmes et des hommes.

Exemple 1 : Un indicateur d'impact

« Le taux de scolarisation doit augmenter de 12% pour les garçons et de 8% pour les filles dans les deux provinces du Sud sur une période de trois ans ». Cet indicateur désagrégé permettra non seulement de suivre l'augmentation globale du taux de scolarisation des enfants dans la tranche d'âge concernée, mais aussi la réduction de l'écart qui se créait entre garçons et filles au détriment des garçons avant l'intervention du projet (réduction des disparités).

- ✓ Indicateurs d'effet : Ils concernent l'utilisation des services et activités du prog/projet désagrégés par sexe (ex. % femmes/hommes formés). Ils sont axés sur la mise en place de conditions appropriées pour la prise en compte du genre dans les organisations et les institutions.

Exemple 2 : Un indicateur d'effet

« Les bénéficiaires sur la vente des produits périssables au détail des détaillantes des fruits et légumes ont augmenté de 10% sur les trois marchés X, Y et Z deux ans après la réhabilitation effective du marché ». Pourquoi cet indicateur est-il sensible au genre ? En choisissant le groupe cible - les détaillantes des fruits et légumes - l'indicateur permettra d'assurer un suivi plus fin des intérêts d'une catégorie d'acteurs importants sur le marché - les détaillantes - et que le marché profite bien à des catégories défavorisées de vendeurs qui sont majoritairement des femmes.

- ✓ Indicateurs de produits : Nécessaires mais pas suffisants pour mesurer les changements dans les conditions de vie des femmes et des hommes, ils concernent l'utilisation des services et des activités du programme, par sexe. Ils sont axés sur la mise en œuvre des activités des programmes selon le genre.

Exemple 3 : Un indicateur de produits

« 300 femmes et 200 hommes ont suivi 4 modules de formation de 2 semaine chacun sur une période de 2 ans et sont compétents en agriculture biologique ». Ces indicateurs ventilés par sexe, suivent la mise en place et les résultats directement imputables au programme.

Questions pour définir des indicateurs sensibles au genre

- ✓ Les indicateurs aux différents niveaux sont-ils :
 - désagrégés/ventilés selon le sexe (femmes/hommes, filles/garçons?)
 - ventilés par genre (femmes et hommes selon leur groupe ethnique, tranche d'âge et par condition socio-économique ?
 - spécifiques sur les femmes et/ou les hommes

- ✓ Les indicateurs permettent-ils de mesurer :
 - les changements observés dans les dans la division du travail, l'accès aux services et aux ressources et dans l'exercice du contrôle/pouvoir ?
 - les changements observés dans les stéréotypes et représentations néfastes à l'égalité ?
 - les gains / reculs de l'empowerment ?
 - les changements à tous les niveaux pour les femmes et les hommes ?

- ✓ Les indicateurs répondent-ils aux critères de qualité :
 - SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporalité)
 - Pertinents pour la problématique du secteur, les enjeux du programme et l'égalité
 - Fiables
 - Efficaces pour guider le processus de gestion du programme
 - Abordables (en termes de coûts et de technicité)
 - Simples

Questions pour les mécanismes de suivi

- ✓ Le projet a-t-il une méthode systématique de collecte et d'analyse de l'information sur une base régulière ?
- ✓ Les sources d'information pour les questions de genre sont-elles identifiées et fiables ?
- ✓ Les mécanismes d'évaluation tiennent-ils compte des femmes et des hommes ?
- ✓ Existe-il des activités et mécanismes de suivi clairs impliquant les bénéficiaires, femmes et hommes?
- ✓ Le projet a-t-il des politiques en place sur les mesures à prendre quand les données tirées des phases de suivi et de l'évaluation révèlent des inégalités entre les genres ?

Les informations relatives aux indicateurs de rendement, leur source, fréquence, méthode et responsabilité sont à entrer dans la matrice de rendement (voir section 7).

ETAPE 6 :

BUDGETISER

La budgétisation doit être au service de la vision. Si l'égalité est une priorité, le budget genre doit l'être aussi.

La formulation du budget intervient en fin de planification. Il est souvent difficile d'obtenir le budget qui serait nécessaire pour « bien faire » et « faire bien ». Cependant, quel que soit le budget et ses limites, il n'y a aucune raison(s) pour qu'il ne contribue pas, dans son intégralité, à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Qu'est-ce qui caractérise un budget sensible au genre ?

Processus

- ✓ Le budget découle et reflète une analyse et une planification sensibles au genre
- ✓ Le budget est formulé (et suivi) suivant des mécanismes transparents qui encouragent la redevabilité et la bonne gouvernance
- ✓ Le processus de formulation et de suivi des budgets est accessible aux femmes et aux hommes dans les divers groupes d'acteurs impliqués
- ✓ Des mécanismes existent pour garantir une allocation équitable et pertinente du budget selon le genre

Pertinence

- ✓ Le budget est en adéquation avec les politiques nationales sur le genre
- ✓ Le budget est pertinent au regard des inégalités de genre, et des besoins des femmes et des hommes dans le contexte donné

Modalités d'intégration

- ✓ Le genre est intégré dans le budget en tant qu'axe transversal mais aussi à travers des activités spécifiques « égalité » si nécessaires
- ✓ Toutes les contributions des femmes et des hommes au programme sont prises en compte. Les contributions souvent invisibles des femmes sont valorisées
- ✓ Les dépenses prévues favorisent le développement social, humain

Bénéficiaires

- ✓ Les dépenses prévues sont équitables pour les deux sexes
- ✓ Le budget favorise la parité (salariale, recrutement, opportunités formation etc.) dans tous les domaines et les équipes

Affectation et ciblage

- ✓ Le budget comprend des dépenses pour l'intégration du genre dans les organisations partenaires du programme/projet (formation, outils etc.)
- ✓ Le budget comprend des dépenses pour la recherche et l'analyse de données sur le genre
- ✓ Le budget prévoit des activités pour le plaidoyer sur l'égalité

- ✓ Des budgets sont prévus pour capitaliser et diffuser les expériences, compris celles relatives à l'approche genre

La formulation sensible au genre doit se refléter dans l'écriture du programme

La rédaction du programme et des rapports de suivi

A la suite du processus de planification, la GAR demande la rédaction d'une fiche détaillant la raison d'être du projet, la pertinence, faisabilité et viabilité des solutions proposées, les modalités d'exécution, de suivi et évaluation du projet, la budgétisation et la gestion financière. Un canevas qui n'est pas très différent de n'importe quel programme. Il vous faut donc, *grosso modo* :

- ✓ Décrire le contexte (socio économique, politique, démographique) – national, régional, local
- ✓ Identifier les enjeux de développement (dans un ou plusieurs secteurs, selon les cas)
- ✓ Cerner les principaux problèmes que le programme veut résoudre
- ✓ Porter un regard critique sur interventions passées
- ✓ Décrire les résultats attendus
- ✓ Identifier les parties prenantes
- ✓ Proposer des stratégies et des activités
- ✓ Définir des indicateurs et des méthodes de suivi
- ✓ Budgétiser

Les rapports de suivi ont une structure basée sur la chaîne des résultats mais qui s'apparente aussi à des formats connus. Le « rapport d'étape » de la GAR requiert des informations sur :

- ✓ Efficience: Les activités et moyens ont-ils permis d'atteindre les résultats escomptés ?
- ✓ Efficacité: Les résultats ont-ils favorisé l'obtention des objectifs ?
- ✓ Pertinence: La stratégie choisie a-t-elle permis d'atteindre concrètement les résultats et objectifs ?
- ✓ Hypothèses/risques: Le contexte institutionnel, politique, social, organisationnel du projet a-t-il favorisé sa réussite ?

Mais aussi, pour affiner ...

- ✓ Qui a bénéficié du programme et comment ?
- ✓ Quels problèmes ont-été rencontrés dans la mise en œuvre ?
- ✓ Quels sont les parties prenantes impliquées ? Leur niveau de participation, de satisfaction ?
- ✓ Quels déboursements pour quels résultats ? efficacité ...
- ✓ Quel est le niveau d'atteinte des indicateurs ?
- ✓ Quelles bonnes /mauvaises pratiques émergent ?
- ✓ Quels changements doivent intervenir dans la gestion du programme ?

L'**énorme** différence par rapport aux autres documents de programme que vous avez pu lire ou contribuer à rédiger dans le passé, c'est ce document-là doit, dans chacune de ses sections, analyser, critiquer, proposer en intégrant la dimension genre, c'est-à-dire en réfléchir aux implications de ce qui est dit et proposé pour les femmes et les hommes, et pour l'égalité entre eux. Il faut donc :

- ✓ Inclure données (qualitatives et quantitatives) genre dans les sections pertinentes
- ✓ Ne pas mettre genre « en annexe »
- ✓ Si vous faites une « annexe genre », elle doit venir en résumé de ce qui est intégré transversalement dans le texte général

ETAPE 7 : REDIGER LE PROGRAMME ET LE CADRE LOGIQUE

Est-ce que ce qui est écrit est pertinent, juste, vrai, équitable pour les femmes et les hommes ? Est-ce que la manière dont les choses sont écrites est sensible au genre ? Est-ce que la façon dont les données et les propositions sont énoncées est respectueuse des femmes et de leurs conditions ? Les mots sont-ils sensibles au genre ou colportent-ils des stéréotypes, des *a priori* défavorables au genre ?

La langue du genre ?

La phrase célèbre «le masculin englobe le féminin» ... n'est plus de mise. De plus en plus, les documents de programme penchent pour une féminisation de l'écriture qui s'inscrit à l'aide de parenthèse : les élus (es), de majuscule : les éluEs, ou de trait d'union : les élus-es. Ceci peut provoquer l'alourdissement du discours ou de l'écrit, mais c'est important. D'autres solutions existent.

- ✓ Le choix d'un nom neutre, soit d'un collectif, d'une fonction administrative ou de noms épiciques: ex. électorat pour électeurs et électrices, population du Mali pour Maliens et Maliennes, corps enseignant pour enseignants et enseignantes, conseil municipal pour conseillers et conseillères... Direction pour dirigeants et dirigeantes, le secrétariat pour le ou la secrétaire, les spécialistes pour les experts et expertes, la personne qui rédige pour le rédacteur ou la rédactrice, etc.
- ✓ Le recours à des adjectifs et pronoms épiciques, à titre d'exemple : apte au lieu de qualifié, aux prises au lieu de touchés, au service pour employés, avec qui au lieu de lesquels, quiconque pour les représentants et représentantes.
- ✓ L'utilisation du doublet varié, en faisant alterner le féminin et le masculin : ex. les conseillers et conseillères étaient unanimes, les animatrices et les animateurs présents ou les animateurs et animatrices présentes (où l'adjectif s'accorde avec le dernier nom).
- ✓ Le genre signalé par des déterminants coordonnés avec comme exemple: cette cour sera présidée par le ou la juge d'office, le ou la pilote de ligne, le ou la ministre, etc.
- ✓ Tout au féminin Le féminin englobe le masculin !!!!!!!!!!!

ETAPE 7 : REDIGER LE PROGRAMME ET LE CADRE LOGIQUE

Remplir la matrice rendement (cadre logique)

Ce doit être la dernière étape. Le cadre logique est un résumé du programme. Attention, c'est souvent malheureusement ce qui « reste » et est utilisé le plus souvent dans le quotidien de la gestion d'un programme.

Il est donc essentiel que le genre ne disparaisse pas de ce cadre logique « parce qu'on ne peut pas tout y mettre »...

Une solution peut être de développer en annexe (attention, pas à la place du cadre global qui doit rester généré) un cadre de rendement regroupant toutes les activités où le genre est particulièrement pertinent, afin de rendre la démarche plus visible.

| Cadre de mesure du rendement | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-----------|-----------------|
| | Indicateurs de rendement | Sources de vérification | Méthode de collecte des informations | Fréquence | Responsabilités |
| Impact | | | | | |
| Effets | | | | | |
| Produits | | | | | |
| Activités | | | | | |
| Budget | | | | | |

Nous sommes arrivés à la fin du processus de la planification ... qui n'est évidemment que le début. Le plus important, la mise en œuvre reste à faire.

Il ne s'agit pas ici de présenter l'outil de la GAR comme la panacée pour la planification des programmes, ni de prétendre que l'approche genre peut venir à bout des inégalités de genre que connaissent toutes les sociétés.

C'est avant tout des messages que contiennent ces deux approches, des pistes pour aller plus durablement vers des formes de développement plus efficaces, démocratiques, transparentes, justes et équitables pour les femmes et les hommes.

Il y a encore des problèmes dans la compréhension même de la démarche : Il faut clarifier la différence entre cette approche et celles du « passé » ... clarifier aussi les définitions (par exemple les impacts, effets, produits, les hypothèses ?).

Dans la planification, il faut tenter de limiter la prépondérance des indicateurs quantitatifs par rapport aux indicateurs qualitatifs ainsi que la trop faible prise en compte de stratégies à développer pour minimiser les conditions critique (facteurs de risques). Souvent, les résultats définis sont irréalistes, trop ambitieux par rapport au temps et aux ressources disponibles. Trop d'importance est donnée à la réalisation des activités plutôt qu'aux résultats à atteindre. Et puis, on déplore fréquemment une absence notoire de modifications/réajustements au cadre de rendement suite aux difficultés rencontrées, ce conduit inévitablement à la non atteinte des résultats prévus.

L'intégration du genre dans la GAR, rajoute des difficultés (dont les solutions enrichissent considérablement la démarche). L'absence de données de référence sur le genre au démarrage du projet est notoire, de même que la moindre consultation, discussion, validation avec l'ensemble des femmes et des hommes dans les groupes cibles concernés de près ou de loin par les objectifs. Les planificateurs ont encore du mal à formuler (voire à entendre) des argumentaires et à fournir des explications suffisantes pour justifier les stratégies de réduction des inégalités.

Nous espérons que ce « pense-genre » pour une gestion axée sur les résultats sensible aux inégalités entre les femmes et les hommes sera une contribution non-négligeable aux changements des pratiques et des mentalités dans le processus de planification du développement.

Sources utilisées et/ou recommandées

Manuel « Intégration du genre dans les programmes de santé de la reproduction et de lutte contre le VIH », <http://igwg.org/pdf05/FrenchGenderManual.pdf>

Combler le fossé : le financement de l'égalité entre les sexes.

Une publication du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et du Service de liaison avec les organisations non gouvernementales (SLGN), http://www.un-ngls.org/IMG/pdf_financement_egalite_sexe.pdf

Approche de l'empowerment des femmes : un guide méthodologique, http://genre.francophonie.org/IMG/pdf/Guide_methodologique_approche_empowerment_des_femmes.pdf

Boite à outil de la DDC -

http://www.sdc.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/Gender_Tool_Kit

Les bonnes pratiques émergentes pour une gestion axée sur les résultats de développement 3^{ème} édition (2008)

http://genre.francophonie.org/IMG/pdf/OCDE_GAR.pdf

Projet "intégration de l'approche Genre par la Gestion axée sur les résultats" PNUD Maroc

http://genre.francophonie.org/IMG/pdf/Fiche-Genre_et_GAR_pnud_maroc.pdf

La gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (ged) Guide destiné aux organismes membres de l'AQOCI (Association québécoise des organismes de coopération internationale), novembre 2008

http://www.aqoci.qc.ca/ressources/pdf/Guides_2008-12_GAR-GED.pdf

Développer une *gestion axée sur les résultats* en matière d'égalité femmes hommes, OCDE, mai 2009

<http://www.oecd.org/dataoecd/6/16/43285374.pdf>

Budgétisation et genre selon la gestion axée sur les résultats, Maroc

http://www.glmarrac.org/comp5/811_05_comp5doc/5_GAR_Guide%20Pratique_Gend%C3%A9risation%20et%20budg%C3%A9tisation%20GAR_Maroc.pdf

Pratique de la budgétisation sensible au genre, PNUD/UNFPA : manuel de formation

http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/710_filename_trainingmanual_fre.pdf

Matériels de formation (non publiés) – Claudy Vouhé

Sites recommandés sur le genre*International*

- ✓ Genre en action www.genreenaction.net
- ✓ Le monde selon les femmes www.mondefemmes.org
- ✓ Association pour les droits des femmes www.awid.org
- ✓ Bridge, Cutting edge packs (existent en français) <http://www.bridge.ids.ac.uk/go/bridge-publications/cutting-edge-packs/>
- ✓ Site de l'UNFPA : www.unfpa.org
- ✓ Gender at Work : www.genderatwork.org
- ✓ Site UNIFEM, Genre et budget, www.gender-budgets.org/
- ✓ OIF, <http://genre.francophonie.org>

Régional

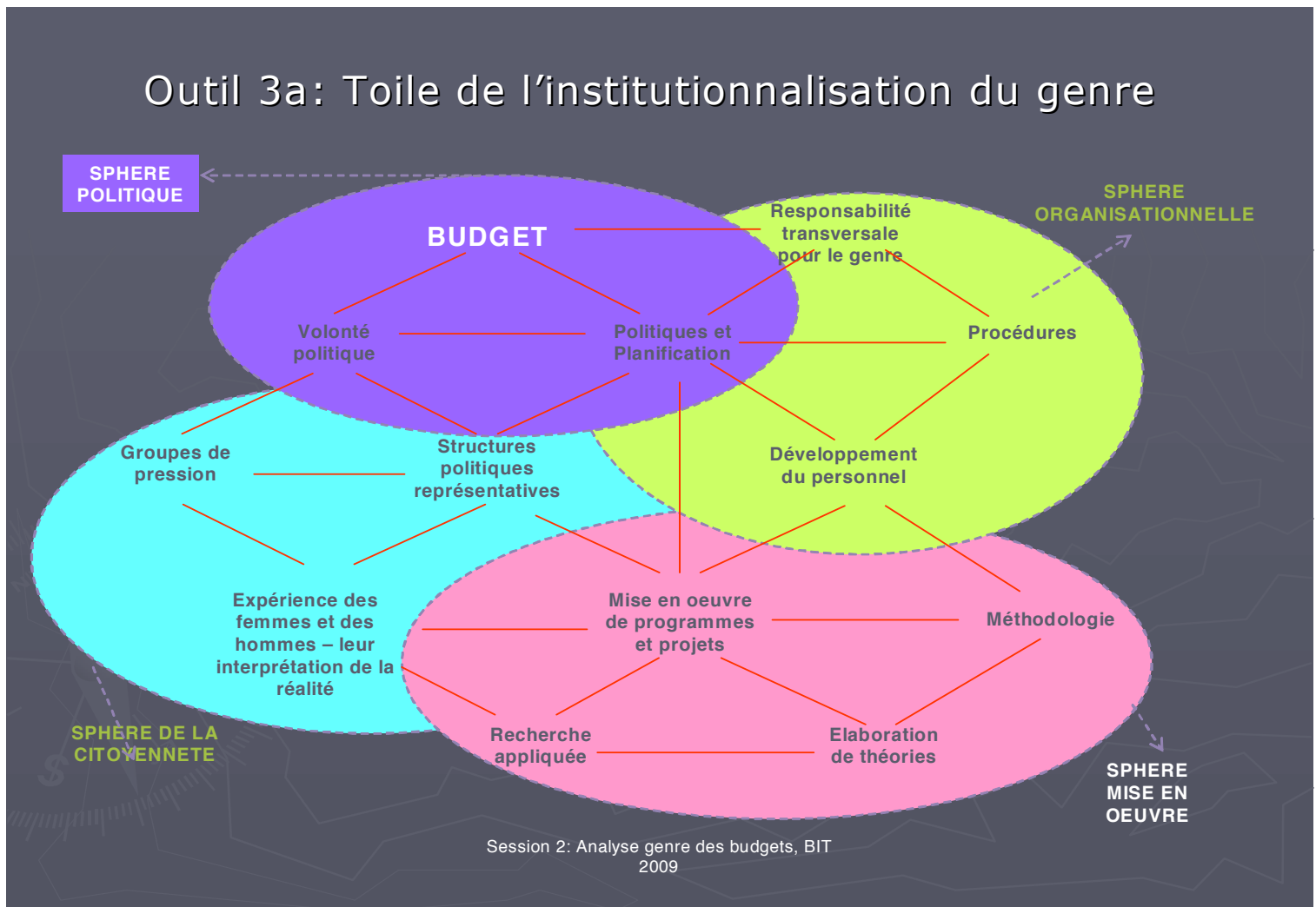
- ✓ CAWTAR <http://www.cawtar.org/>
- ✓ Portail pour le monde arabe et le genre, UNDP <http://genderarabstates.org/>

National

- ✓ Réseau des centres des femmes victimes de violences, Maroc, <http://www.anaruz.org/portail/>
- ✓ Centre de recherche, d'information et de documentation sur la femme, Tunisie, www.credif.org.tn/
- ✓ Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées : www.femmes.tn
- ✓ Office National de la Famille et de la Population www.onfp.nat.tn

ANNEXE 1 : TOILE DE L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE

Outil 3a: Toile de l'institutionnalisation du genre



OUTIL 3b**QUESTIONS POUR EVALUER L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE****I. SPHERE DE LA CITOYENNETE****L'expérience des femmes et des hommes et leur interprétation de / réflexions sur la réalité**

Cet élément s'intéresse à la situation, au vécu et à l'opinion des femmes et des hommes dans différents groupes dans le contexte étudié.

- ❑ Quels sont les rôles-genre des femmes et des hommes (selon leur âge, ethnicité, religion etc.) dans les différents groupes de population en question ?
- ❑ Dans quelle mesure les femmes et les hommes ont-ils accès à des ressources appropriées et à leur contrôle pour mener à bien ces rôles ? Quelles inégalités existent à ce niveau ?
- ❑ Quels sont les besoins pratiques de genre (BPG) et les besoins/intérêts stratégiques de genre (BSG) des femmes et des hommes dans ces groupes? Quelles sont les problématiques spécifiques aux différents groupes de femmes, d'hommes ?
- ❑ Quels changements (positifs ou négatifs) ont affecté ces rôles dans le passé ? Quels sont les changements en cours, pour les femmes et les hommes ?
- ❑ Quels sont les changements souhaités (ou redoutés) par les femmes, les hommes ?

Groupes de Pression

Cet élément s'intéresse au degré d'organisation de la société civile (différents groupes de pression tels que les ONGs lobbies, groupements de consommateurs, associations etc.) dans les mouvements sociaux et politiques, ainsi qu'à son implication et impact sur différentes sphères de la Toile.

- ❑ Quels sont les groupes de pression qui se mobilisent pour lutter contre les inégalités (de genre et autres) et/ou solutionner des problématiques de vie quotidienne (économiques, politiques, sociaux, environnementaux etc.) qui affectent les femmes et les hommes « à la base » ?
- ❑ Comment sont nés ces groupes, comment sont-ils organisés, qui y participent, qui est dans les rôles de décisions ? Quelles sont les relations (consultation, reddition des comptes, transparence) entre ces groupes et la base ? A quels niveaux ces groupes travaillent-ils (local, régional, national, international etc.) ? Il y a-t-il des relations entre les différents niveaux ?
- ❑ Quelles sont les problématiques et enjeux pris en compte par ces groupes ? Comment la question de genre est-elle traitée ?
- ❑ Dans quelle mesure la composition de ces groupes est-elle *représentative* (qualitativement et quantitativement en termes de groupes d'âge, de classes sociales, ethnies et religions) des femmes et des hommes concernées par les actions? Quelle place occupent les femmes et les hommes « à la base » dans ces groupes?
- ❑ Si la participation des femmes et des hommes est inégale, quelles en sont les raisons (obstacles) ? Quelles en sont les conséquences ? Des changements sont-ils en cours ?

Structures politiques représentatives

Cet élément met l'accent sur deux questions la représentativité et l'action des structures politiques.

- ❑ Quelles sont les structures politiques (élues) en place dans le contexte, à différents niveaux ?
- ❑ Dans quelle mesure la composition de ces structures est-elle *représentative* (qualitativement et quantitativement en termes de groupes d'âge, de classes sociales, ethnies et religions) des femmes et des hommes concernées par les actions?
- ❑ Si la participation des femmes et des hommes est inégale, quels en sont les raisons (obstacles) ? Quelles en sont les conséquences ? Des changements sont-ils en cours ?
- ❑ Dans quelle mesure la participation des femmes et les hommes à ces structures affecte-t-elle leurs autres rôles (rôles reproductif (RR), rôle productif (RP) et rôle de gestion communautaire (RGC) et leur statut?

- ❑ Dans quelle mesure les femmes et les hommes ont-ils/elles accès à des ressources appropriées et à leur contrôle pour participer à ces structures politiques (ex. Garderies pour soulager les parents - H/F? - du soin des enfants) ?
- ❑ Quelles sont les relations (consultation, reddition de comptes, transparence) entre ces structures et les groupes de pression ? les femmes et les hommes à la base ?
- ❑ Quelles sont les problématiques et enjeux pris en compte par ces structures ? Comment la question de genre est-elle traitée ? Dans quelle mesure les besoins pratiques genre et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes sont-ils pris en compte dans ces structures politiques?

II. SPHERE POLITIQUE

Engagement /volonté politique

Cet élément s'intéresse à la volonté politique en faveur de l'intégration du genre dans votre organisation et dans des organisations partenaires.

- ❑ Dans quelle mesure existe t-il un engagement au sein des différents structures politiques (y compris au niveau national) en faveur de l'égalité femmes/hommes et/ou pour l'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement?
- ❑ Qui soutient cet engagement? Qui est contre ?
- ❑ Quel est l'objectif derrière cet engagement : s'agit-il d'un soutien explicite en faveur de l'égalité femmes/hommes et du respect des droits des femmes et/ou d'un soutien à l'intégration du genre pour augmenter l'efficacité des politiques et programmes de développement?
- ❑ Quels types de changements sont soutenus ? par rapport à quels rôles-genre, quelles ressources et quels besoins-genre des femmes et des hommes? Quels types d'actions sont soutenus ?

Politiques et Planification

Cet élément concerne les politiques (et lois) et les processus de planification des pays, régions, secteurs et organisations concernées.

- ❑ Dans quelle mesure le genre est-il intégré *transversalement* dans les cadres politiques en vigueur? Quels rôles, ressources et besoins-genre des femmes et des hommes sont reconnus, ciblés dans ces politiques? Quels rôles, ressources et besoins-genre sont ignorés ?
- ❑ Quels engagements internationaux ont-été signés ? Quels textes (internationaux, nationaux, régionaux) favorisent ou freinent l'égalité ? Quelles lois nationales favorisent ou freinent l'égalité ? les lois en faveur de l'égalité sont-elles appliquées ?
- ❑ Il y a t-il une politique IFD ou GED particulière? Si oui, quels rôles, ressources et besoins-genre sont reconnus, ciblés ? Quels rôles, ressources et besoins-genre sont ignorés ? Quelle est l'approche de la politique : l'égalité femmes/hommes et le respect des droits des femmes et/ou d'un soutien à l'intégration du genre pour augmenter l'efficacité des politiques et programmes de développement?
- ❑ Il y a t-il une stratégie (avec des moyens alloués) pour transversaliser le genre dans les cadres politiques ?
- ❑ Dans quelle mesure les femmes et les hommes « à la base » participent-ils à l'élaboration de ces politiques ? Quels sont les processus de consultation, de restitution ? Comment les groupes de pression et les structures politiques représentatives répercutent-ils les questions de genre dans ces politiques ?

Ressources (humaines, techniques, financières)

Cet élément traite des ressources disponibles et utilisées pour le genre dans les budgets à différents niveaux

- ❑ Quels sont les budgets utilisés pour lutter contre les inégalités de genre ? Sont-ils sectoriels ou « spécifiques » ? A quel niveau opèrent-ils ? (local, régional, national etc.) ? L'allocation budgétaire reflète t- elle la volonté politique ? Les cadres politiques ?

- Dans les budgets sectoriels, quelle proportion des ressources est consacrée à l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets? Quels enjeux et problématiques de genre sont-elles destinées ? Quels enjeux et problématiques ne reçoivent pas assez de moyens ?
- Quelle proportion du budget global représente les budgets spécifiques au genre ? Quels enjeux et problématiques de genre sont-elles destinées ? Quels enjeux et problématiques ne reçoivent pas assez de moyens ?
- Pour les budgets sectoriels et/ou spécifiques, quels mécanismes existent pour garantir une allocation équitable et pertinente des ressources pour le genre ? Comment se décide l'allocation budgétaire ? Quel est le rôle des « responsables genre » dans les processus budgétaires ?
- La contribution des femmes et des hommes aux recettes budgétaires (à différents niveaux) est-elle désagrégée, reconnue ?
- Quels moyens humains et techniques sont mis à disposition de la lutte contre les inégalités de genre (en termes quantitatifs et qualitatifs) ?

III. SPHERE ORGANISATIONNELLE

Responsabilité pour l'intégration du genre

Cet élément concerne l'intégration des responsabilités pour le genre dans le contexte national, de votre organisation et des organisations partenaires.

- Qui est responsable pour l'intégration du genre, à différents niveaux?
- Le rôle et les attributions de ces personnes/groupes sont-ils clairs ? Sont-ils appropriés ? Sont-ils reconnus et valorisés au sein de l'organisation ?
- Les personnes/groupes responsables ont-ils des moyens appropriés (accès et contrôle des ressources) pour remplir leur rôle? Sont-ils formés ?
- Les responsables du genre ont-ils/elles accès à la sphère politique (prise de décision) pour influencer les lois, les cadres « genre » ou les politiques sectorielles ?

Procédures

Cet élément cherche à vérifier la présence des questions de genre dans les procédures actuelles des organisations (par ex. Termes de référence, schéma des propositions de projets, indicateurs etc.)

Genre dans les procédures associées aux programmes et projets

- € Quelles sont les principales procédures associées aux différents stades du cycle de la programmation (ex. cadres d'analyse, indicateurs, termes de référence etc. ?)
- Dans quelle mesure ces procédures prennent-elles en compte les différents rôles-genre des femmes et des hommes, les différences et inégalités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et des hommes? Dans quelle mesure reflètent-elles les différents besoins-genre des femmes et des hommes?
- Qui est impliqué dans l'élaboration de ces procédures ? Quels sont les obstacles et les opportunités pour y intégrer le genre ?

Genre dans les procédures associées à l'égalité femmes/hommes en interne

- € Existe-t-il un cadre de référence pour l'égalité femmes/hommes (recrutement, salaires, conditions de travail etc.) dans l'organisation, dans les organisations partenaires ?
- € Les procédures actuelles favorisent-elles ou non l'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'employées (bénévoles ou salariées) ? Si non, quelles sont les conséquences ?

Existe-t-il des éléments (dits ou non-dits) dans la culture organisationnelle qui soient favorables/défavorables à l'égalité de genre ?

Développement du personnel

Cet élément concerne les capacités des acteurs (H et F) impliqués dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, programmes et projets

- ❑ Quel est le niveau de formation en genre parmi les personnes et groupes impliqués dans la formulation des politiques et des programmes, et dans leur mise en œuvre ?
- ❑ Globalement, quels dispositifs sont en place développer ses capacités ? Qui est impliqué dans la formulation et la mise en œuvre de ces mécanismes ? Les ressources allouées sont-elles appropriées ?
- ❑ Les questions de genre sont-elles intégrées au dispositif global de développement du personnel ou dont-elles traitées à part ? Comment ?
- ❑ Dans quelle mesure les actions de « renforcement des capacités » (dans des domaines sectoriels et /ou spécifiques au genre) prennent-elles en compte les rôles-genre des femmes et des hommes (ex. lieux et horaires, tarifs) ? Les conditions de participation contribuent-elles à l'exclusion de certains groupes/personnes ?
- ❑ Quand le genre est traité, quels aspects (ex. BPG et/ou BSG des femmes et des hommes?) sont abordés et comment ?
- ❑ Quels mécanismes permettent d'évaluer l'impact des formations et autres démarches de renforcement des capacités en genre ?

IV. SPHERE DE LA MISE EN ŒUVRE**Méthodologie**

Cet élément s'intéresse au degré d'inclusion du genre dans les méthodologies actuelles appliquées à la formulation, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques, programmes et projets.

- ❑ Quels sont les principaux outils et les démarches méthodologiques dans la formulation et la mise en œuvre des programmes et des projets ?
- ❑ Dans quelle mesure ces méthodologies reflètent-elles les engagements politiques sectorielles et macro-politiques sur les questions genre ?
- ❑ Les rôles-genre, l'accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les besoins-genre des femmes et des hommes sont-ils pris en compte dans ces méthodologies? Si oui, avec quels effets ? si non pourquoi et avec quels effets ?
- ❑ Qui est impliqué dans l'élaboration de ces méthodologies? Quels sont les obstacles et les opportunités pour y intégrer le genre ?

Mise en place de programmes et projets

Cet élément concerne le degré de sensibilité au genre dans le processus de formulation et de mise en œuvre (y compris le suivi) de programmes et projets.

- ❑ Quels sont les groupes impliqués dans le programme ou projet aux différentes étapes de la mise en œuvre ? Quelle est la participation quantitative et qualitative des femmes par rapport aux hommes (en tenant compte de l'âge, religion, etc.) ?
- ❑ Dans quelle mesure les rôles-genre de la femme et de l'homme sont-ils reconnus dans la formulation et la mise en œuvre des programmes ou des projets ?
- ❑ Dans quelle mesure les BPGs et les BSGs des femmes et des hommes sont-ils pris en compte dans chaque groupe? Quels besoins pratiques genre (BPGs) et/ou besoins stratégiques genre (BSGs) des femmes et des hommes dans chaque groupe sont pris en compte ?
- ❑ Les questions de genre que traitent le programmes/projets reflètent-elles les intérêts-genre pratiques ou stratégiques défendus ou réclamés par les groupes de femmes et d'hommes à la base, les groupes de pression, les structures politiques représentatives? Expliquez
- ❑ Quels sont les effets (intentionnels ou non, positifs ou négatifs) des projets/programmes sur les rôles-genre des femmes et des hommes, leur niveau d'accès et de contrôle des ressources, leurs besoins-genre ? Comment ces impacts sont-ils mesurés ? Comment sont-ils répercutés au niveau des politiques, des organisations ?

- ❑ Qui influence la mise en œuvre des programmes et projets : Les structures politiques représentatives, les groupes de pression, les bailleurs, les techniciens, la base ? Dans ces différents groupes, les femmes ou les hommes ? Quelles sont les perspectives de changement favorables au genre ?

Recherche

Cet élément s'interroge sur le degré d'inclusion du genre dans la recherche fondamentale et/ou appliquée.

- ❑ Quel est l'état de la recherche sur les questions de genre : quelles données sont disponibles ? Sur quels thèmes ? Quelles sont les lacunes ?
- ❑ Dans quelle mesure les initiatives de recherche (transversales, sectorielles) utilisent-elles des méthodes sensibles au genre (prise en compte des rôles-genre, accès aux ressources et contrôle et besoins-genre des femmes et des hommes?)
- ❑ Qui influence la définition des thèmes de recherche, les méthodologies de recherche, l'utilisation de la recherche? Quelles sont les perspectives de changement favorables au genre ?

Elaboration de théories/communication

Cet élément traite de l'élaboration des théories et/ou l'accès à l'information sur les théories sur les relations entre le genre et le développement.

- ❑ Quelles sont les grandes théories (économiques, sociales, politiques, religieuses etc.) qui influencent la prise en compte du genre (positivement ou négativement) dans votre contexte ?
- ❑ Quelles sont les perspectives de changement favorables au genre, aux vues de ces théories?
- ❑ De quelles sources d'information sur le débat et les enjeux « genre et développement » (données, bonnes pratiques, témoignages, analyses etc.) disposent les personnes/groupes (à différents niveaux) qui travaillent sur ce thème?
- ❑ Quels sont les canaux utilisés pour la dissémination de cette information? Sont-ils appropriés ? efficaces ?
- ❑ Quels sont les rôles des femmes, des hommes dans la dissémination des théories sur le genre ?

Référence:

Caren Levy, The process of institutionalising gender in policy and planning: The Web of Institutionalisation, DPU Working Paper No 74, 1996

<http://www.ucl.ac.uk/dpu/publications/working%20papers%20pdf/WP%2074%20final.pdf>

Liens internet (français)

<http://www.genreenaction.net/spip.php?article225>

<http://www.genreenaction.net/spip.php?article623>

ANNEXE 2 : LISTE DES PARTICIPANTS



| N° | Nom & Prénom | Institution | Email |
|----|-----------------------|--------------------------|--|
| 1 | Imen Kalai | CREDIF | kalaimen@yahoo.fr |
| 2 | Houda Dridi | CREDIF | houdadridi.3@yahoo.fr |
| 3 | Monia Gastli | CREDIF | moniagastli@yahoo.fr |
| 4 | Sonia Ben Djemia | CREDIF | sbd.55@yahoo.fr |
| 5 | Hafedh Lahmar | CREDIF | lahmarhafedh@yahoo.fr |
| 6 | Faten Bouktif | CREDIF | fatencredit@yahoo.fr |
| 7 | Leila Bahri | MAFFEPA | dgff@maffepa.gov.tn |
| 8 | Mouna Ghidhaoui | MAFFEPA | romaquissi@yahoo.fr |
| 9 | Sarah Soudani | MAFFEPA | |
| 10 | Eljezia Hammami | MAFFEPA | eljeziah@yahoo.fr |
| 11 | Nadia Zbidi | MAFFEPA | z.nadia@ymail.com |
| 12 | Anis Zahraz | MAFFEPA | zahraza07@yahoo.fr |
| 13 | Nizar Mannai | MASSTE | nazzoura.mannai@gmail.com |
| 14 | Saida Essid ep. Sahli | MEN | said.sahli@edunet.tn |
| 15 | Walid Said | MESRS | valid79.said@gmail.com |
| 16 | Mourad Ghachem | Consultant | mourad.ghachem@planet.tn |
| 17 | Amel Samoud Khamari | MDCI | amelsamoud@yahoo.fr |
| 18 | Rebh Cherif | ONFP | rebcherif@yahoo.fr |
| 19 | Abderrahman Jmour | Consultant | jmourabdou@yahoo.fr |
| 20 | Faouzia Hajji | MARHP | faouzia.hajji@IRESA.com.tn |
| 21 | Raja Kacem | MFPE | raja.kacem@planet.tn |
| 22 | Sarah Benzineb | MSP/ONFP | sarah.benzineb@yahoo.fr |
| 23 | Alessandra Bonezzi | CSIplus | alesandra@coxsi.com |
| 24 | Dorra Mahfoudh | Experte Universitaire | draouisaida@gmail.com |
| 25 | Malek Baklouti | CAWTAR | malek.baklouti@cawtar.org |
| 26 | Slim Hedhili | CAWTAR | slim.hedhili@cawtar.org |
| 27 | Claudy Vouhé | Consultante inter. | claudy.vouhe@genreenaction.net |
| 28 | Leila Hidoussi | CRDA Manouba | leilahidoussi2@yahoo.fr |
| 29 | Leila Mejri | CRDA Manouba | |
| 30 | Lotfi Riahi | CRDA Manouba | |
| 31 | Ahmed Zaouche | UNFPA | zaouche@unfpa.org |
| 32 | Dalenda Belkadhi | UNFPA | belkadhi@unfpa.org |