

REPUBLIQUE DU SENEGAL



**Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural
Programme Agricole Italie – Sénégal (PAIS)**



Cahier du Participant à la formation

**INTÉGRATION DU GENRE DANS LES
CHAÎNES DE VALEUR RIZICOLES ET
HORTICOLES**

Réalisé par



DECEMBRE 2020

SOMMAIRE

	Pages
SOMMAIRE	2
SIGLES & ABREVIATIONS	3
1. Introduction	4
1.1 Objectifs de l'atelier	5
1.2 Objectif général	5
1.3 Objectifs spécifiques	5
1.4 Résultats attendus de l'atelier	6
1.5 Méthodologie	6
Programme	7
Règles de base de l'atelier participatif et productif	8
Réussir les travaux de groupe	9
Nos suppositions pour cet atelier	10
2. Comprendre le concept de genre	13
3. Outils du genre ou les outils sur lesquels se base l'analyse genre	16
4. Intégration de l'approche genre dans le cycle de projet/programme	25
5. Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles	33



SIGLES & ABREVIATIONS

CV	Curriculum Vitae
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Agriculture
GCP	Gestion du Cycle de Projet
ICA	Institut des Affaires Culturelles
MAP	Méthodes Avancées de Participation
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PAPSEN	Programme d'Appui au PNIA Sénégal
PAIS	Programme Agricole Italie-Sénégal
USAID	United States Agency for International Development



1. Introduction

« Il est de notre devoir de créer un milieu social dans lequel les jeunes et les personnes socialement faibles sentent que le présent et le futur leur appartiennent. »

Indira Gandhi, Femme d'état, Première Ministre (1917-1984)

L'objectif du PAIS est notamment de « contribuer à améliorer la sécurité alimentaire des populations des régions d'intervention du programme de coopération Italie – Sénégal dans une logique de développement durable et concerté au niveau local ». Pour ce faire, le programme interviendra dans l'amélioration durable de la production de la riziculture pluviale, de même que le soutien à l'intensification de l'agriculture par l'empowerment des femmes et des jeunes agriculteurs dans le domaine de la riziculture pluviale, le maraichage, la transformation après récolte et la commercialisation des produits agricoles. Le Renforcement des compétences techniques des bénéficiaires et des acteurs du projet, de même l'appui à la gouvernance institutionnelle constitue des aspects à prendre en compte.

La zone d'intervention du PAPSEN/PAIS est caractérisée par de fortes disparités de genre en défaveur des femmes. En effet les études de la dimension genre du PAPSEN au centre et du PAIS au sud, montrent l'existence de certaines réalités socio-culturelles, économiques et politiques, qui constituent une contrainte à l'accès et le contrôle des femmes et des jeunes (dans une moindre mesure) aux facteurs et moyens de production, mais aussi aux instances de prise de décisions.

Pour réduire ces inégalités, le PAPSEN/PAIS s'est doté d'une stratégie genre qui vise à *favoriser l'équité et l'égalité de genre dans les Programmes* à travers :

- Son institutionnalisation dans le dispositif stratégique et opérationnel
- Sa prise en compte dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des activités
- La participation des femmes et des jeunes dans les activités et la prise en compte de leurs besoins spécifiques (pratiques et stratégiques)

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de procéder au renforcement des capacités individuelles et collectives du personnel et des partenaires. C'est ainsi qu'une série de formation au profit du personnel a été initié. Elle se poursuit avec la session, objet de ces TDR qui porte sur *« l'intégration du genre dans les chaines de valeurs rizicoles et horticoles, et confection d'un guide genre »*.

1.1 Objectif général

L'atelier de Consultation multipartite a pour objectif général de renforcer les capacités des participants (es) sur « l'intégration du genre dans les chaines de valeurs rizicoles et horticoles ».

1.2 Objectifs spécifiques

Spécifiquement, il vise à :

- Traiter globalement de la thématique « genre et agriculture » ;
- Voir les mécanismes d'intégration du genre dans les différents maillons des chaines de valeurs ;
- Mettre à la disposition des acteurs des outils qui promeuvent l'intégration du genre ;
- Former les acteurs pour une utilisation optimale de ces outils ;

1.3 Résultats attendus de l'atelier

Au terme de cet atelier, les résultats suivants sont escomptés :

- Les participants (es) connaissent les généralités sur « genre et agriculture »
- Les participants (es) connaissent les outils d'intégration du genre des chaînes de valeurs rizicoles et horticoles
- Les participants (es) maîtrisent l'utilisation des outils d'intégration du genre dans les chaînes de valeurs rizicoles et horticoles.

1.4 Méthodologie

Il sera utilisé les Méthodes Avancées de Participation (MAP) comme Techniques d'animation participative, destinée aux adultes en formation. Les MAP sont un ensemble d'outils et d'approches qui facilitent l'expression, la participation, l'engagement, l'inclusion des apprenants lors d'une session de formation.

C'est un ensemble de méthodes de travail de groupe initialement mises au point par une organisation bénévole internationale, l'Institut des Affaires Culturelles (ICA) Il s'agit d'outils pratiques qui permettent d'obtenir pendant les sessions de groupe une participation à la fois très forte, productive, générale et significative des différentes personnes concernées.

Il faut noter que la qualité des activités menées dans tous les groupes et toutes les organisations quels qu'elles soient dépend fortement des capacités de leurs leaders à susciter et à maintenir des processus d'échanges de connaissances et de réalisations de consensus. Ainsi, nous savons qu'une participation structurée favorise un degré d'engagement plus élevé, une capacité accrue à partager les expériences, les leçons et l'appropriation des décisions arrêtées en commun. Elle permet aux groupes d'être plus réceptifs aux changements tout en étant plus créatifs dans leur mise en œuvre.

Enfin, les MAP facilitent et développent les initiatives et les responsabilités globales. Lorsque ces méthodes de participation sont utilisées de façon efficace et logique, elles donnent un sentiment de confiance individuelle et collective.

« Les pays ayant plus d'égalité des sexes ont une meilleure croissance économique. Les entreprises avec plus de femmes leaders se comportent mieux. Les accords de paix qui incluent les femmes sont plus durables. Les parlements avec plus de femmes adoptent davantage de législation sur des questions sociales clés telles que la santé, l'éducation, la lutte contre la discrimination et la pension alimentaire pour enfants. La preuve est claire : l'égalité pour les femmes signifie le progrès pour tous. »

Ban Ki-moon, Diplomate, Homme d'état, Homme politique, Ministre (1944-)

PROGRAMME

Agenda Atelier de formation sur l'Intégration Genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles

Horaires	PREMIER JOUR	DEUXIEME JOUR	TROISIEME JOUR
9h 00-10h 00	Mise en route de l'atelier <ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation des participants 2. Recueil des Attentes et Craintes des participants (<i>CV de groupes</i>) 3. Présentation des Objectifs, des Résultats et de l'Agenda de l'atelier 4. Présentation des Principes, Approches et Règles de l'atelier 5. Introduction du thème de l'atelier 	Rappel Partie 3 : L'intégration de l'approche genre dans le cycle de projet/programme <ul style="list-style-type: none"> ▪ La gestion de cycle de projet 	Rappel Partie 4 : Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus d'intégration du genre dans les chaînes de valeurs rizicoles et horticoles
10h 00-11h 00	Partie 1 : Comprendre le concept de Genre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concepts de genre ▪ Idée préconçue, stéréotype ▪ Définition du genre ▪ L'identité du genre 	Partie 3 : L'intégration de l'approche genre dans le cycle de projet/programme (suite) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Éléments de la terminologie propre à la gestion du cycle de projet (GCP) 	Partie 4 : Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles (suite) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaboration de Stratégies d'Intégration du genre dans les chaînes de valeurs rizicoles et horticoles
11h 00-11h 20	PAUSE CAFE		
11h 20-13h 00	Partie 2 : Outils du Genre/Outils d'analyse Genre Les rôles du genre <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'accès et le contrôle des ressources 	Partie 3 : L'intégration de l'approche genre dans le cycle de projet/programme (suite) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les phases du cycle de projet et les principes de gestion du cycle de projet 	Partie 4 : Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles (suite) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaboration de Stratégies d'Intégration du genre dans les chaînes de valeurs rizicoles et horticoles ▪ <i>Évaluation</i> ▪ <i>Remise des attestations</i> ▪ <i>Mots de clôture</i>
13h 00-14h 30	PAUSE DEJEUNER		
14h 30-17h 00	Partie 2 : Outils du Genre/Outils d'analyse Genre (suite) Les besoins du genre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomisation (Empowerment) ▪ Exercice 	Partie 4 : Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concepts clés pour le développement de chaînes de valeur sensibles au genre 	

« Seule, je ne peux pas changer le monde, mais je peux jeter une pierre dans l'eau et créer de nombreuses ondulations. »

Mère Teresa, récipiendaire du Prix Nobel de la Paix 1979 (1910-1997)

REGLES DE BASE D'UN ATELIER PARTICIPATIF ET PRODUCTIF

1. S'exprimer librement et participer activement aux travaux des ateliers ;
2. Faire un effort de concision et de précision dans les interventions ;
3. Diversifier et varier les interventions ;
4. Éteindre ou mettre en veilleuse, les portables (ordinateurs et téléphones) pendant les sessions ;
5. Mettre le focus sur les activités de l'atelier ;
6. Eviter de monopoliser la parole et les va-et-vient ;
7. Progresser ensemble dans un cadre consensuel ;
8. Rechercher le terrain d'entente et les actions communes ;
9. Fournir les informations et analyses ;
10. Respecter le temps et la ponctualité ;
11. Les différences / désaccords sont notés, compris... Mais pas résolus.

REUSSIR LES TRAVAUX DE GROUPE

Chaque petit groupe gère ses propres discussions, informations, temps et rapports.

Voici des rôles utiles pour l'autogestion de ce travail.

Les rôles peuvent changer si vous le souhaitez.

- **Modérateur du groupe** – Assure que chaque personne qui veut parler est entendue dans le temps disponible. Maintient le groupe sur la bonne voie pour terminer à temps.
- **Chronométrateur** – Permet au groupe de prendre conscience du temps restant. Surveille les rapporteurs et signale le temps restant.
- **Preneur de notes** – Écrit les idées du groupe sur les feuilles. Demande aux gens de reformuler brièvement les idées longues.
- **Rapporteur** – Présente les travaux du groupe en plénière.

« Aimes-tu la vie ? Alors ne gaspille pas ton temps, car il est l'essence de la vie. »

Benjamin Franklin, écrivain, inventeur, homme politique (1785-1788)

NOS SUPPOSITIONS POUR CET ATELIER

Les principes de l'atelier de mobilisation et de planification

Nous supposons que chacun de nous...

1. A un mode d'apprentissage unique : Certains apprennent mieux en lisant, d'autres par la pratique, et d'autres encore en discutant et en écoutant ou en pensant à haute voix. Nous encourageons tous les modes d'apprentissage
2. Apprend à un rythme différent. Certains participants penseront que le rythme de l'atelier est lent, tandis que d'autres le considéreront comme rapide.
3. Apprend des choses différentes à partir d'une expérience commune. Il n'est pas nécessaire qu'on se mette d'accord sur l'ensemble des points pour accomplir une tâche.
4. Apprend mieux à partir de ses propres expériences.
5. Apprend davantage à travers les exercices pratiques. Par conséquent, nous nous concentrons sur la contribution de chacun dans le contexte global.
6. A la capacité d'aider ses collaborateurs et d'apprendre d'eux.

Ensemble, nous pouvons concevoir un modèle d'atelier qui permette aux participants de bénéficier à travers divers modes d'analyse, d'un diagnostic de l'état actuel à partir duquel le plan d'actions sera finalisé.

L'approche de l'atelier met à la disposition des participants une variété d'outils de travail qui permet à chacun d'entre eux d'analyser et d'apprendre en fonction de leurs besoins spécifiques.

Nous tenons à mettre en place un plan d'actions à l'issue de l'atelier, permettant ainsi aux participants de définir un objectif commun à leurs missions.

« La perception de chaque personne est une image unique d'une réalité plus large. Si je peux « regarder » à travers ta perception et toi à travers la mienne, nous verrons chacun quelque chose que nous n'aurions peut-être pas vue tout seul. »

Peter Senge, écrivain, (1947-)

2. Comprendre le concept de genre

2.1 Définition du genre

Le genre est un concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures (Commission Européenne, 1998)

- Le genre est le sexe social. Il est acquis, dynamique et spécifique à chaque société à une époque donnée. Il est le produit de la culture, de traditions, de classe sociale, d'éducation, d'économie ...

La définition du genre repose sur les rôles et responsabilités attribués aux femmes et aux hommes dans une culture ou un lieu donné.

La définition du sexe : Le sexe repose sur des caractéristiques biologiques qui différencient les femmes et les hommes : des chromosomes, des organes..., des fonctions biologiques différentes.

- Le sexe est fixe et permanent
- Le sexe assigne des rôles sociaux souvent, de façon inéquitable aux femmes et aux hommes.

La socialisation détermine le comportement des individus selon leur sexe, d'une collectivité à une autre et d'un moment à l'autre (exemple : marcher dans la rue le soir, conduire, ..)

Les attributs sociaux (rôles) des deux sexes changent donc en fonction de l'évolution du temps, des conditions sociales et économiques des deux sexes Résumons :

Différence entre sexe et genre

Sexe	Genre
Déterminé biologiquement	Déterminé par la société
Inhérent à tous les êtres humains /universel	Présente de nombreux aspects : est différent au sein et entre les cultures et à travers la géographie, etc.
Ne change pas	Dynamique, change au fil du temps

Le concept « genre » est né aux Etats-Unis dans les années 1970 d'une réflexion autour de l'articulation entre le sexe biologique et les identités féminines et masculines. Ce concept a eu du mal à s'imposer ailleurs au début, et ce sont d'abord les notions de « rapports de sexe » ou de « rapports sociaux de sexe » qui ont caractérisé la première génération de chercheuses féministes qui se sont investis.

Quatre dimensions analytiques sont centrales au concept « genre » :

1) Le genre est une construction sociale

C'est une remise en question des visions essentialistes de la différence des sexes qui attribuent aux femmes et aux hommes des caractéristiques immuables en fonction de leur sexe biologique. Cette approche est au cœur de la démarche de Simone de Beauvoir lorsqu'elle écrit « On ne naît pas femme : on le devient » (Le Deuxième Sexe, 1949).

2) Le genre est un processus relationnel

Les identités associées aux femmes et aux hommes sont construites dans le cadre d'une dichotomie féminin-masculin qui structure des relations d'opposition. C'est pourquoi les études sur le genre s'intéressent tout autant aux femmes et au féminin qu'aux hommes et au masculin.

3) Le genre est un rapport de pouvoir

A travers le concept de « valence différentielle des sexes », Françoise Héritier montre que les valeurs liées au masculin sont systématiquement plus valorisées que celles liées au féminin, même si ces valeurs peuvent varier d'une société à l'autre. Autrement dit, les rapports entre les sexes sont hiérarchisés, ce qui se traduit par de nombreuses inégalités dans la quasi-totalité des sociétés.

4) Le genre est imbriqué dans d'autres rapports de pouvoir

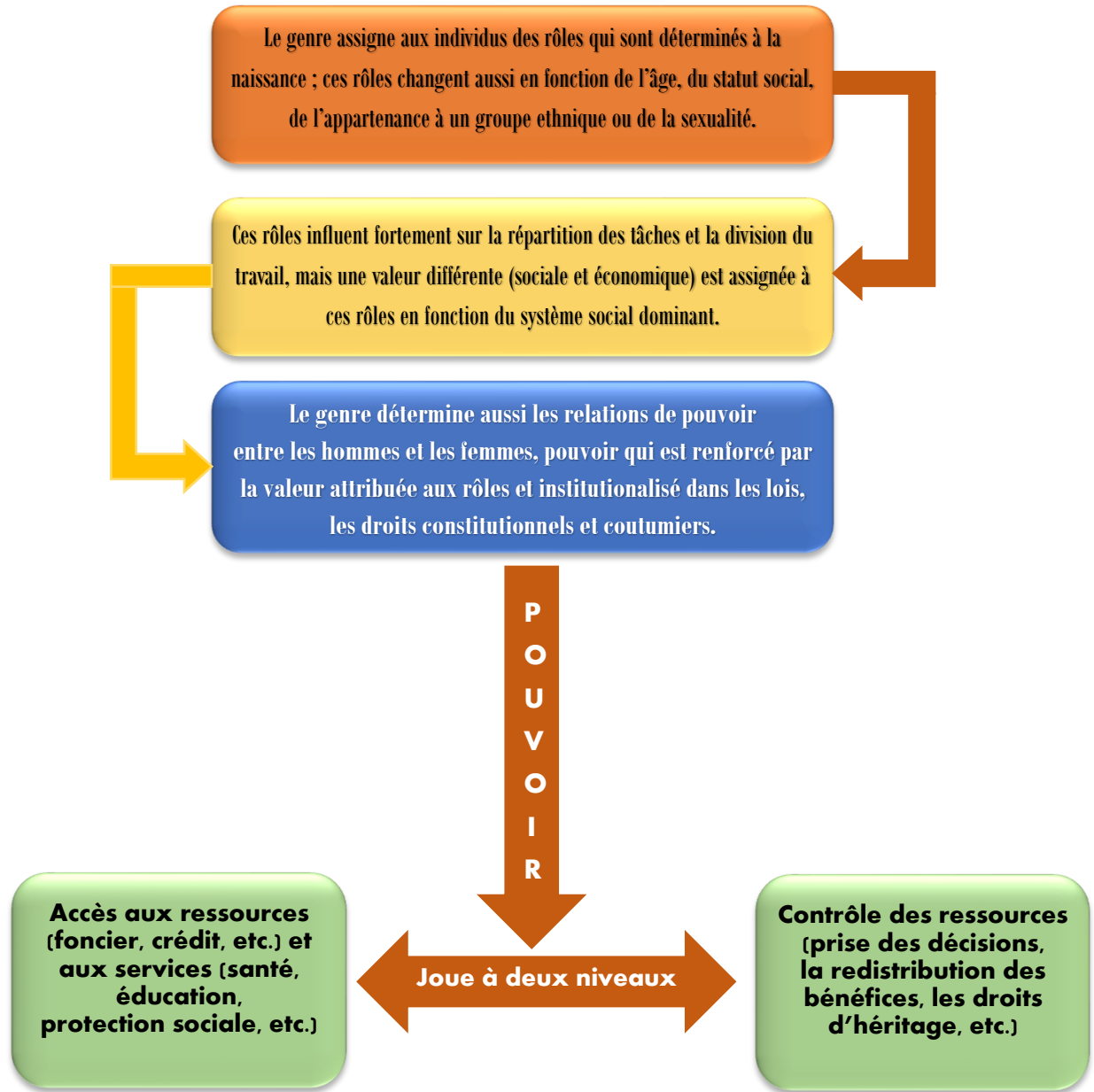
Les catégories de femmes et d'hommes ne sont pas homogènes, elles sont traversées par de multiples tensions et clivages, par exemple selon la classe sociale, la sexualité, la « race », l'âge etc... L'imbrication des rapports sociaux est une approche qui permet de prendre en compte les expériences situées des individus qui ne sont pas perçus comme les « plus représentatives ».

En tant qu'outil d'analyse, le genre nous permet de comprendre ce que signifie être « homme » ou « femme » dans un contexte socioculturel et économique donné mais aussi d'évaluer comment les relations de pouvoir inégales entre les uns et les autres contraignent les hommes et les femmes à s'engager librement dans les opportunités de développement économique et social et produisent des inégalités sociales plus ou moins fortes dont les femmes, généralement, pâtissent le plus. Le schéma ci-contre essaye de visualiser comment le genre fonctionne comme un déterminisme auquel il est difficile d'échapper.

« Nous devons utiliser le temps de façon créative et se rendre compte à jamais que le moment est toujours propice pour bien faire les choses »

Nelson Mandela
Homme d'Etat, Président, récipiendaire du Prix Nobel de la Paix 1993 (1918-2013)

LE DETERMINISME DU GENRE



Le schéma montre comment le sexe à la naissance détermine des rôles qui ont des implications directes pour les tâches et la division du travail. La valeur sociale et économique attribuée au travail nourrit les relations de pouvoir qui régissent ensuite l'accès aux ressources et leur contrôle. Ces relations de pouvoir déterminent en grande partie les options et les opportunités offertes aux individus pour prendre des décisions et faire librement des choix de vie.

□ **L'approche Genre**

L'approche Genre et Développement à l'inverse de l'approche « femmes et développement », qui se focalisait sur les femmes (renforcement de leurs capacités et de leurs droits), promeut l'égalité des droits, ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes. En tant que méthodologie, l'approche Genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et politique. Elle est transversale et aborde tous les champs du développement. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives.

□ **La division du travail**

Bien comprendre la division du travail est essentiel pour envisager de façon réaliste la manière dont les personnes pourront être impliquées ou non dans les projets de développement. La division du travail s'analyse au niveau de la famille mais aussi du monde du travail. Dans le contexte familial, les femmes jouent généralement 3 rôles : un rôle reproductif avec la responsabilité des enfants et de la famille, un rôle productif et un rôle social du maintien des relations sociales (qui inclut souvent les activités collectives et communautaires qui maintiennent le tissu social). Bien sûr les hommes aussi jouent un rôle dans chacun de ces domaines mais leur contribution se concentre en général dans le domaine productif. Dans le monde du travail les hommes et les femmes remplissent des tâches différentes : dans le domaine de l'agriculture par exemple, les hommes sont généralement en charge du défrichage des champs et des labours alors que les femmes s'occupent de l'arrosage, du désherbage et des récoltes.

□ **L'utilisation du temps des femmes et des hommes**

La répartition sociale des rôles et responsabilités des femmes et des hommes a aussi des implications sur l'allocation du temps journalier et saisonnier au sein du ménage, de l'exploitation agricole comme dans les entreprises publiques et privées. Cette allocation induit des opportunités en temps différentes pour l'accès à l'emploi, au revenu et à la formation. Par exemple, le succès de fréquentation comme le niveau de fréquentation ou d'attention des femmes lors d'un cours d'alphabétisation peut être dépendant de l'horaire et de la saison choisis pour la formation !

□ **L'accès et le contrôle des ressources**

Il est important de faire une distinction entre l'accès et le contrôle des ressources. Un des exemples type est celui de l'accès à la terre qui dans beaucoup de pays est limité pour les femmes et le plus souvent organisé à travers un homme (un père, mari ou frère) ou un chef de village. En règle générale, l'accès ne garantit pas le contrôle des terres qui peuvent être réallouées à différentes personnes au fil des années pour éviter que les femmes se considèrent comme des ayants-droits sur cette terre. Dans certaines cultures la mobilité des femmes est réduite et celles-ci doivent toujours être accompagnées par un homme quand elles se déplacent ou effectuent des démarches administratives. Il est donc important de bien analyser les opportunités d'accès aux ressources ainsi que de comprendre qui en a le contrôle. Il faut aussi faire une différence entre la situation dans la loi (de jure) et la situation dans la réalité (de facto).

□ **L'identité du genre**

Elle indique comment sont perçus les femmes et les hommes (femmes dans la cuisine, hommes au travail...). Elle définit également leurs attentes, leur style de comportement. Elle est acquise et change avec le temps.

□ **Les rapports du genre**

Ils signifient les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes. Cela indique la place que les femmes occupent en raison de l'infériorité de rang dans la société. Ils peuvent être ornés de coopération, de complémentarité mais peuvent également être des rapports de discrimination, de soumission en raison d'inégalité

3. Outils du genre ou les outils sur lesquels se base l'analyse genre

□ **Les rôles du genre**

Les rôles de genre sont différents/ distincts, et parfois ces différences sont grandes notamment entre un groupe et un autre dans la même communauté. Des fonctions et responsabilités sont attribuées aux femmes d'une part et aux hommes d'autre part dans la communauté (sphère publique et privée) en fonction de leurs rôles fondés sur leur sexe. C'est ce qu'on appelle la division du travail selon une perspective de genre et qui diffère d'une communauté à une autre, selon la culture, le temps, les mutations socio-économique. L'approche genre prend en compte et analyse les différents rôles sociaux et la façon dont ces rôles sont assumés de façon souvent différente par les femmes et les hommes.

Bien qu'il existe de nombreux outils qui permettent d'appréhender le genre de façon générique, ces outils prennent leur origine dans deux cadres d'analyse : d'abord le cadre de Harvard développé dans les années 1980, qui a ensuite été affiné par la planification genre de Caroline Moser (dans les années 1990).

□ **Le cadre de Harvard**

Ce cadre est construit autour de 3 champs d'études (voir tableau ci-dessous) qui sont les mêmes que ceux identifiés dans les grands axes de questionnement à savoir la division du travail, les relations de pouvoir qui influent sur le contrôle et l'accès aux ressources et une analyse des besoins et des opportunités des hommes et des femmes. Ces questions peuvent être posées initialement au niveau national pour donner une idée générale du contexte dans lequel on essaye de développer un projet. Ces mêmes questions doivent ensuite être posées plus en détail au niveau du périmètre dans lequel le projet s'implante.

LES PRINCIPAUX AXES DU CADRE D'ANALYSE GENRE DE HARVARD

QUESTIONS	QUEL GENRE D'INFORMATIONS?	OÙ TROUVER L'INFORMATION?
Qui fait quoi?	Une analyse des rôles et responsabilités des hommes et des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Au niveau national, dans les statistiques du pays/secteur ; dans une base de données/profils pays. • Au niveau du projet, à travers des entretiens avec des informateurs clés (hommes et femmes).
Qu'en est-il de l'accès et du contrôle des ressources ?	Une analyse pour chaque genre et chaque ressource pertinente ; faire la distinction entre la situation de jure et de facto.	À travers des entretiens au niveau local avec des informateurs clés, hommes et femmes et selon le projet avec des groupes d'utilisateurs, des groupes de gestion, les administrations locales, ...
Quelles sont les contraintes et les opportunités ?	Il faut considérer ces questions pour chaque genre dans la loi, la coutume, la culture, le niveau de développement humain et des ressources humaines et il faut se baser sur la réalité du quotidien et non pas sur des a priori.	À travers des entretiens au niveau local avec des informateurs clés, hommes et femmes et selon le projet avec des groupes d'utilisateurs, des groupes de gestion, les administrations locales, ...

□ L'accès et le contrôle des ressources

Les ressources peuvent-être :

- Des ressources économiques /productives : terres, crédits, travail, facilités sociales, la couverture sociale, transport...
- Des ressources politiques : l'éducation, la formation, la représentation politique, le leadership.

Auxquelles s'ajoutent

- Des ressources temps : nombre d'heures de loisirs par jour, heures de travail flexibles
- Des ressources internes : la capacité d'exprimer leurs besoins et de les revendiquer (confiance en soi, l'estime de soi)

Il faut distinguer les deux dimensions : l'accès aux ressources et le contrôle des ressources

CONTRÔLE ET ACCÈS DES RESSOURCES

RESSOURCES	ACCES PAR GENRE	CONTROLE	CONTROLE DES BENEFICES
Foncier, développement rural (bois, eau, gibier), crédit, travail rémunéré, capital, savoirs, services (électricité, eau, assainissement, éducation, ...), prise de décision.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ H : hommes exclusivement ▶ H/f : hommes dominant ▶ F : Femmes exclusivement ▶ F/h : femmes dominant ▶ F/H : accès partagé 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maris, première épouse, chef de lignée, chef de village ou de quartier, comité de gestion ? ▶ Département des forêts, ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Salaire, revenus, production agricole, énergie, statut social, pouvoir politique, ...

□ La planification genre

C'est une méthode de planification qui vise ouvertement à émanciper les femmes de la subordination masculine pour parvenir à l'égalité, l'équité et la réalisation du pouvoir personnel (empowerment). Cette méthode reprend les principales questions et étapes du cadre de Harvard mais ajoute un niveau de détail. Ainsi, lors de l'analyse de la division du travail ou de l'accès et du contrôle des ressources, le questionnement inclut aussi les garçons et les filles pour mieux comprendre comment les rôles définissent et contraignent les genres dès le plus jeune âge. La méthode pose également les questions en suivant les trois types de rôles (productif, reproductif et communautaire) (cf. tableau ci-après).

LA RÉPARTITION DES TÂCHES

ACTIVITES	FEMME	HOMME	FILLES	GARCONS
Productions Emploi formel Emploi informel Commerce Agriculture vivrière Agriculture de rente				
Reproductions Santé des enfants et des personnes âgées ; Approvisionnement en eau, énergie, ... Travaux domestiques (ménage, cuisine, ...)				
Communautaires Affiliation à des associations de quartier, d'usagers Activités religieuses Relations sociales Bénévolat				

□ Les besoins du genre

Puisque les hommes et les femmes ont des rôles et des responsabilités différents, ils ont aussi des besoins et des intérêts différents. Il s'agit des besoins pratiques et des intérêts stratégiques du genre.

Différence entre besoins pratiques et intérêts stratégiques.

LES BESOINS GENRE PRATIQUES	LES BESOINS GENRE STRATÉGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilité et accès à des graines améliorées ▪ Accès à l'eau potable ▪ Foyers améliorés ▪ Accès au centre de santé primaire ▪ Accès au planning familial ▪ Accès aux transports en commun sécurisé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accès au crédit ▪ Sécurisation des droits d'héritage ▪ Congés de paternité pour les hommes, ▪ Accès à l'avortement sécurisé et gratuit ▪ Viol et harcèlement sexuel reconnus comme des crimes dans la loi et loi mise en pratique ▪ Droit de vote

La différence entre besoins pratiques et stratégiques n'est pas toujours très claire car la satisfaction des besoins pratiques est un précurseur aux changements des rapports de force. L'idée est plutôt d'attirer l'attention sur le fait que la prise en compte des besoins pratiques et stratégiques a des conséquences différentes et que si l'objectif d'un projet est de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut prendre en compte ces besoins stratégiques dans la planification du projet.

□ **Autonomisation (Empowerment)**

Le processus d'accès et de développement de ses capacités en vue de participer activement à façonner sa propre vie et celle de sa communauté en termes économiques, sociaux et politiques. L'Autonomisation (empowerment) est le processus qui consiste à créer et à développer chez la personne concernée les capacités qui lui permettent de prendre le contrôle de sa propre vie.

4. Intégration de l'approche genre dans le cycle de projet/programme

Dans les actions de développement, les questions de genre - comme celles concernant la pauvreté, les exclusions sociales ou l'environnement sont encore trop souvent ajoutées après coup ou considérées comme des catégories séparées, alors qu'il s'agit d'enjeux transversaux déterminants pour la réussite du projet.

4.1 Comment intégrer le genre dans une organisation ?

L'intégration de l'approche genre dans les politiques de développement est une méthode de travail visant à promouvoir un développement équitable en favorisant une prise de conscience et en introduisant des stratégies et des outils pour l'égalité à toutes les étapes de la gestion du cycle des projets ou des programmes mais aussi dans les modes de fonctionnement des institutions et des différentes formes d'organisation (associations, entreprises...). En effet, le genre ne se limite pas à une méthode que l'on applique sur le terrain.

Pour parvenir à assurer l'égalité de genre, il faut au préalable en assurer l'intégration dans les institutions et les organisations. Qu'il s'agisse d'un ministère, d'une ONG, d'une association, d'un institut de formation ou d'une entreprise privée, tout organisme possède sa propre culture institutionnelle, ses valeurs, ses compétences et son expérience dans son domaine d'activités. Son « identité » détermine largement sa manière d'intégrer le genre. De plus, chaque organisme réunit des individus (femmes et hommes) qui souscrivent ou s'opposent au principe de l'égalité entre hommes et femmes, et ceci indépendamment de la politique de leur organisation.

Intégrer (la perspective genre dans les organisations constitue une stratégie qui vise à :

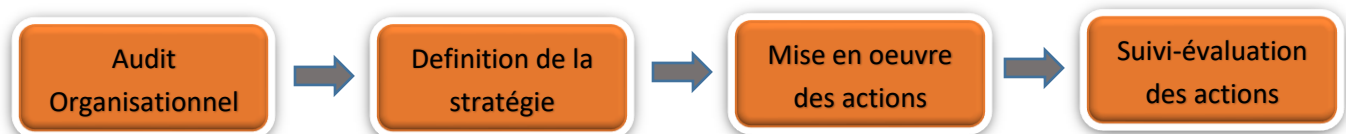
- Faire de la perspective genre un thème transversal dans les actions et projets de l'organisation, et éventuellement définir et mettre en œuvre des projets ciblant spécifiquement la promotion de l'égalité hommes-femmes ;

- Promouvoir l'égalité des chances et de traitement au sein de l'organisation.

Assurer l'égalité de genre dans l'organisation signifie notamment :

- Favoriser la mixité des membres et des salariés (pour les salariés, rechercher avant tout les compétences lors du recrutement, qu'elles soient portées par des hommes ou par des femmes ; permettre l'adhésion aussi bien des hommes que des femmes) ;
- Intégrer le genre dans le cycle de projet signifie se poser des questions à chaque étape du projet, depuis les contacts et études préalables jusqu'à l'évaluation du projet :
 - Sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les inter-relations entre femmes et hommes ;
 - Sur les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes et sur les inégalités entre femmes et hommes, ainsi que les processus de transformation des rapports sociaux femmes-hommes.
- Veiller à ce que les hommes et les femmes puissent accéder aux mêmes fonctions, quelle que soit leur nature ou leur niveau (membres du conseil d'administration, président/e, trésorier/ère, chef de projet) ;
- Soutenir les hommes qui veulent évoluer vers un poste ou une tâche majoritairement réservé aux femmes, et inversement ;
- Encourager les femmes à occuper des postes à responsabilités / éliminer les barrières qui limite l'accès des femmes à des postes à responsabilité / de décision ;
- Assurer l'égalité de traitement (rémunération ou indemnités, accès à la formation, reconnaissance du travail effectué ...) ;
- Prévoir des conditions de travail / d'activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes (ex : ne pas prévoir des réunions tard le soir sachant que les femmes ne pourront se déplacer seules la nuit) ;
- Eliminer les différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi âge, religion, origine ethnique ;
- Créer un climat de travail inclusif permettant aux hommes et aux femmes de travailler efficacement ensemble.

Eléments de méthode pour intégrer le genre dans les organisations On envisage généralement 4 étapes pour créer une égalité de genre dans l'organisation.



Etape 1: l'audit organisationnel de genre

L'audit organisationnel de genre est à la base des plans d'égalité hommes / femmes dans les associations. Il consiste à établir le constat, c'est-à-dire à analyser la situation actuelle de l'organisation concernant la prise en compte du genre. Il s'agit pour cela de:

- Connaître la situation des hommes et des femmes dans l'organisation (fonctions occupées, conditions de travail / d'action...);
- Réunir des données désagrégées (hommes / femmes) concernant le recrutement, la formation, les activités exercées;
- Mettre en évidence les points forts et les points faibles (inégalités de genre), les lacunes de l'organisation;
- Analyser les causes des déséquilibres.

L'audit organisationnel de genre Définition de la stratégie Mise en œuvre des actions Le suivi et l'évaluation. Pour réaliser cet audit, on peut commencer par initier un débat avec les membres de l'organisation sur la perception que chacun et chacune a du genre. Pour initier ce débat, les membres peuvent faire l'exercice suivant et débattre collectivement des réponses proposées, afin de se forger une vision commune du genre.

Un exercice pour auto-évaluer sa perception du genre...

Affirmations sur le genre	D'accord	Pas d'accord
1. Les hommes et les femmes ne pourront jamais être égaux puisqu'ils sont biologiquement différents.		
2. Le genre est un terme utilisé pour désigner les femmes		
3. Il est normal que les femmes gagnent moins que les hommes, parce qu'elles s'absentent plus souvent pour les besoins familiaux		
4. Intégrer les femmes dans les différents projets de développement est important puisque cela permet d'augmenter l'efficacité des projets		
5. L'objectif le plus important en matière de développement est de permettre aux femmes d'avoir accès à une autonomie financière		
6. Il est normal que les hommes et les femmes exécutent des tâches différentes dans la vie de tous les jours		
7. Les femmes étant moins fortes, il est préférable qu'elles ne pratiquent pas les mêmes sports		
8. A l'occasion d'une naissance, les hommes doivent avoir un congé parental égal à celui des femmes		

9. Il est anormal que les femmes aient un salaire inférieur à celui des hommes à travail et compétences égales		
10. Il n'est pas normal que les femmes rurales ne gagnent pas d'argent en cultivant leurs champs		
11. C'est en permettant aux filles d'avoir accès aux études que l'on contribuera à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes		
12. Tous les noms de métiers doivent avoir systématiquement leur équivalent au féminin (ex : animateur / animatrice...)		
13. Les femmes doivent pouvoir avoir accès aux professions dites « masculines » (ex : maçon, mécanicien, plombier...)		
14. Il est anormal que les manuels scolaires (images...) attribuent des tâches différentes aux filles (ménage, soin des enfants) et aux garçons (travail dans une entreprise...)		
15. Nous ne devrions pas encourager le développement du mouvement de femmes autonome car cela pourrait être source de division au sein des communautés		
16. Encourager le développement et le maintien des traditions féminines (couture, cuisine) est une stratégie efficace pour permettre l'émancipation / le renforcement du pouvoir des femmes		
17. L'émancipation / le renforcement du pouvoir des femmes signifie nécessairement une perte de pouvoir pour les hommes		

Dans un deuxième temps, il faut recueillir quelques données de base sur l'organisation :
Employé(e)s et adhérents

	Hommes	Femmes
Nombre d'employé(e)s		
Nombre de bénévoles / adhérents		
Salaire moyen des employé(e)s		
Nombre de personnes au niveau du bureau exécutif		
Nombre de personnes au niveau du conseil d'administration		
Nombre de personnes au niveau des postes à responsabilité (chef de projet...)		
Nombre d'animateurs/trices (agents de terrain)		
Nombre d'employé(e)s et bénévoles ayant bénéficié d'une formation		

Enfin, l'organisation peut compléter son audit de genre en répondant aux questions suivantes:

NIVEAUX	QUESTIONS
ENGAGEMENT POLITIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure existe t-il une volonté / un engagement au sein de l'organisation pour intégrer genre dans les activités de développement? • S'il existe, qui manifeste cet engagement et comment se manifeste-t-il dans la pratique? • Qui influence cet engagement (ex. groupes de pression, groupes de femmes de la société civile) et comment cet engagement influence t-il les actions de l'organisation? • Quels sont les objectifs et les valeurs fondamentales de l'organisation et dans quelle mesure intègrent-ils l'égalité de genre ?
RESSOURCES ET MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle proportion des ressources actuelles est consacrée à l'intégration du genre ou à des projets ciblant l'égalité homes-femmes? • Existe-il des ressources spécifiques pour l'intégration du genre? • Dans quelle mesure les femmes, les hommes à la base contribuent-ils au financement des interventions (ex. contrepartie communautaire, travail bénévole, matériaux etc.)? • La contribution des femmes et des hommes est-elle différente/inégale ?
RESPONSABILITE POUR L'INTEGRATION DU GENRE	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des personnes au sein de l'organisation qui sont responsables pour l'intégration du genre? Leur mandat est-il clair, légitimé (ex. par la hiérarchie) et respecté par les membres de l'organisation? • Ces personnes ont-elles un accès et un contrôle appropriés, des ressources, compétences etc. nécessaires pour remplir leur rôle? • Ont-elles accès aux instances de décision pour influencer la prise en compte du genre dans l'organisation ?
PROCEDURES	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les procédures et les processus du cycle du projet prennent-ils en compte le genre? • Les procédures de partenariats facilitent-elles la prise en compte du genre? • Les procédures régissant le fonctionnement de l'organisation incluent-elles des limites / discriminations envers les femmes ou les hommes? • Dans quelle mesure hommes et femmes peuvent-ils prendre part à la prise de décision? • Les femmes et les hommes ont-ils le même accès à l'information concernant l'organisation ?
DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL	<ul style="list-style-type: none"> • Le genre est-il intégré dans les mécanismes en place pour le développement du personnel (formation, promotion, politique de recrutement etc.)? • Dans quelle mesure les besoins des femmes et des hommes ont-ils été pris en compte par ces mécanismes (ex. disponibilité des femmes pour aller en formation par rapport aux responsabilités familiales)? • Existents-ils des interventions spécifiques pour promouvoir le genre dans les interventions, et/ou l'égalité des chances? • Il y a t-il des actions pour renforcer la capacité du personnel sur le genre?

	<ul style="list-style-type: none"> • Existent-ils des discriminations dans le recrutement de salarié ou l'adhésion de bénévoles (rejet d'une personne compétente sur le seul critère de sexe de peur qu'elle ne tombe enceinte et s'absente; offres d'emploi indiquant « homme exigé / femme exigée » ou « recherche assistante »)? • Existent-ils des discriminations dans la promotion, l'accès à la formation, l'accès à certaines fonctions / responsabilités, la rémunération? • L'organisation a-t-elle prévue des conditions favorisant la participation des homes et femmes membres (horaires et lieux des réunions, etc) ?
METHODOLOGIE	<ul style="list-style-type: none"> • Existe t-il des outils/méthodologies spécifiques pour le genre? • Les projets élaborés sont-ils « révisés », suivi et évalués par des personnes maîtrisant l'approche genre? • Les hommes et les femmes de l'organisation sont-ils impliqués dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des projets ?

Etape 2: la stratégie

Sur la base des éléments mis en évidence dans le cadre de l'audit, il s'agit, en concertation avec les hommes et les femmes de l'organisation, de:

- Définir des objectifs à atteindre en matière d'égalité hommes / femmes;
- Identifier la stratégie et les actions appropriées pour atteindre ces objectifs, en tenant compte des spécificités de l'organisation;
- Etablir un plan d'action;
- Affecter des moyens humains et financiers appropriés pour assurer la mise en œuvre du plan d'action. On peut utiliser à ce niveau la méthode de planification par objectifs (PPO) et s'aider des questions suivantes:
- Quelles améliorations apporter?
- Quels facteurs clés de succès?
- Comment lutter contre les pratiques et comportements discriminatoires?

Etape 3: l'action

Les actions mises en œuvre dans le cadre d'une politique de genre peuvent inclure:

- La révision des procédures d'adhésion, de recrutement, de rémunération et de promotion, d'élection des membres du bureau ou du conseil d'administration;
- L'information et la sensibilisation des salarié/e/s et des adhérent/e/s sur les principes et les enjeux de l'égalité hommes / femmes;
- La formation « d'agents du genre » qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action, de l'appui à l'intégration du genre dans les projets;
- La mise en place d'outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.

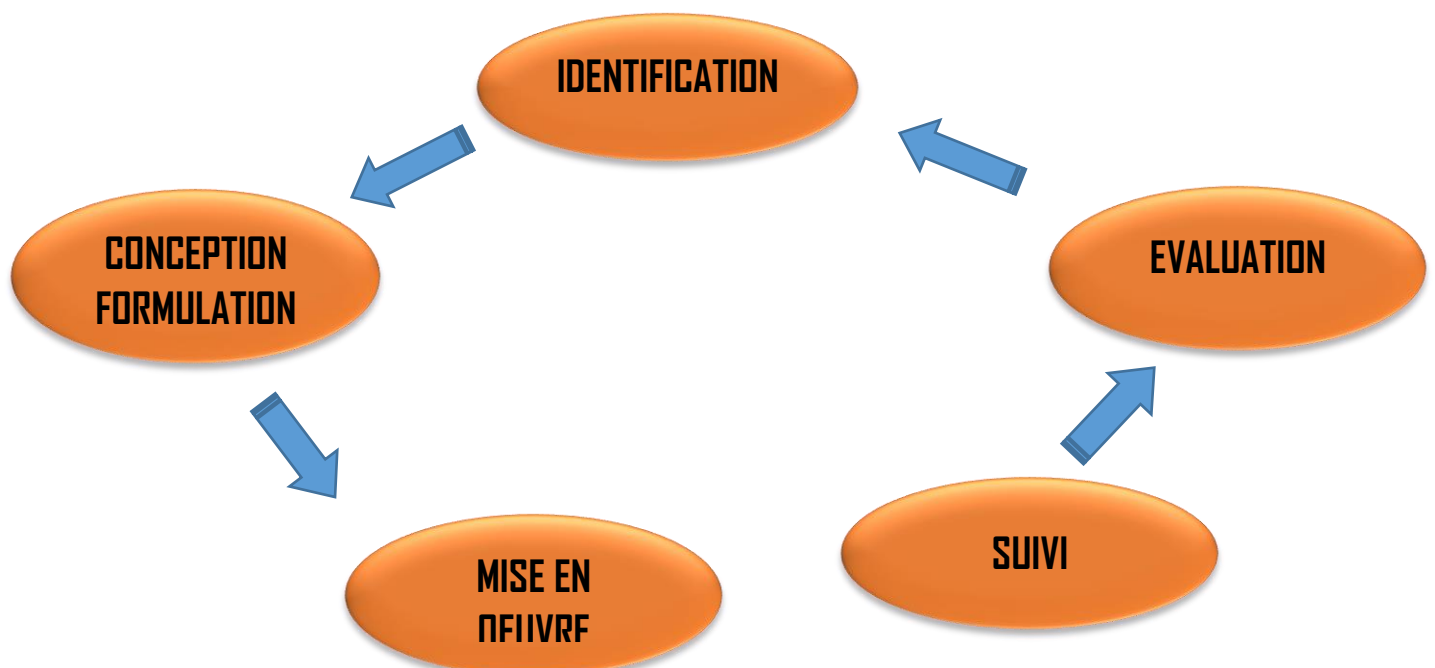
Étape 4: le suivi et l'évaluation

Afin d'inscrire la politique de genre dans la durée, il est essentiel d'assurer le suivi des actions mises en œuvre et d'évaluer l'impact de la politique de genre. Voici quelques indicateurs pour mesurer la prise en compte du genre dans une association (on peut également reprendre les outils de l'audit organisationnel de genre pour mesurer les changements):

- Quantité et qualité du personnel bénévole et salarié compétent dans l'application de la perspective genre;
- Nombre d'outils et de procédures créés ou modifiés pour tenir compte de la perspective genre (ex: statuts de l'organisation, règlement intérieur, outils pour la formulation des projets...);
- Place de la perspective genre dans le dialogue avec les partenaires;
- Nombre de projets tenant compte du genre;
- Ressources (temps et argent) consacré à l'appui à l'intégration du genre dans l'organisation et les projets.

4.2 Comment intégrer le genre à chaque étape du cycle de projet

Le cycle de gestion de projet représente le processus continu d'un projet, au cours duquel chaque étape conditionne l'étape suivante. Par exemple, les informations collectées pendant la phase d'identification du projet (étape 1) servent de support au plan détaillé du projet (étape 2). L'étape 3 passe en revue les informations recueillies au cours des deux étapes précédentes en intégrant diverses perspectives afin de garantir la viabilité du projet. Si ces fondements sont solides, les étapes suivantes auront d'autant plus de potentialités de réussite.





Intégrer le genre dans le cycle de projet revient à prendre en compte cette dimension dans chaque étape du cycle de projet. Pour contribuer à réaliser l'égalité de genre, il est en effet nécessaire dans le stade de l'identification, de la planification du projet, en passant par le suivi et l'évaluation, de mener systématiquement des analyses par l'approche genre, c'est-à-dire de se poser les questions sur l'implication du rôle et de la place des femmes et des hommes dans le projet.

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre indicatif. Les check-lists proposées concernant le genre ne sont bien sûr pas exhaustives.

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

- Intégrer des compétences en approche genre pour pouvoir établir un diagnostic initial.
- Poser l'égalité femmes-hommes comme un enjeu dans la structure, parmi les intervenant-es et partenaires afin d'identifier ensemble les résultats voulus en matière d'égalité et les moyens qui pourront être mis en oeuvre.
- Organiser des débats, des réunions, pour alerter et mobiliser sur ce thème souvent encore considéré comme mineur ou mal compris.
- Formaliser les objectifs et la stratégie de genre (par ex. charte, engagements, cahier des charges...)

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

- Intégrer des compétences en approche genre, prévoir des formations ou mise à niveau des personnes impliquées.
- Analyser l'environnement institutionnel, les acteurs, les travaux, les ressources déjà existantes dans le domaine concerné.
- Prévoir un budget pour le genre, concevoir un budget genré.

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

- Intégrer des compétences en approche genre.
- Mettre en oeuvre les grilles pratique du genre en les adaptant au contexte et aux objectifs.

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

- Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes et leur évolution.
- Intégrer si nécessaire de nouvelles actions liées au genre, voire des actions spécifiques en direction des femmes ou des hommes

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

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

Exemple de memo de questions globales à se poser :

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

- ▶ Qui dirige le projet?
- ▶ Quelle est la répartition femmes-hommes aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...)?
- ▶ Quels sont les besoins des hommes et des femmes identifiés et répercutés dans ce projet?
- ▶ Par quels moyens le projet se propose-t-il d'y répondre?
- ▶ Qui a-t-on consulté? Combien de femmes et combien d'hommes? Selon quelles modalités?
- ▶ La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des différences sexospécifiques dans le groupe ciblé?
- ▶ Le projet a-t-il pris en considération les changements possibles concernant notamment :
 - Le temps de travail des femmes et des hommes dans chacun de leurs rôles sociaux,
 - L'accès des femmes et des hommes à la ressource, le contrôle de ces ressources,
 - L'évolution du niveau de revenu des femmes et des hommes - le partage du pouvoir et des responsabilités?
- ▶ A-t-on identifié des indicateurs sexo-spécifiques pour préciser les objectifs et faciliter le suivi?
- ▶ Comment procédera-t-on pour atteindre les objectifs d'égalité et de participation des femmes dans le projet?
- ▶ A-t-on identifié des stratégies spécifiques?
- ▶ A-t-on identifié les obstacles susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter?
- ▶ La direction du projet comporte-t-elle l'expertise nécessaire en matière de genre?
- ▶ A-t-on pris en considération les implications budgétaires du genre :
 - Moyens pour la formation des animateurs et animatrice du projet
 - Moyens pour la collecte de données sexospécifiques...
- ▶ Une évaluation de l'intégration du genre et de ses résultats est-elle prévue dans l'évaluation externe et/interne

« Bien que le monde soit plein de souffrance, il est aussi plein de victoires. »

Helen Keller, écrivaine, oratrice, suffragette (1903-1961)

5. Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles

5.1 Pourquoi un développement des chaînes de valeur intégrant la dimension de genre ?

Il est de notoriété publique que le travail des femmes se situe souvent au sein des maillons les moins valorisés des chaînes de valeur, par ex. en tant que travailleuses à domicile ou informelles plus généralement. Les femmes ont tendance à être sous-payées et leurs emplois (informels) sont plus précaires. En milieu agricole, les femmes ne sont souvent pas visibles, alors qu'elles effectuent une grande partie des activités de la ferme. En outre, il est bien établi que les entreprises rurales appartenant à des femmes tendent à faire face à des contraintes bien plus nombreuses et bénéficient de bien moins de services et de soutien que celles dont les propriétaires sont des hommes.

Les arguments en faveur d'un développement des chaînes de valeur intégrant la dimension de genre peuvent être catégorisés comme suit :

Les arguments commerciaux

- *Les femmes assument souvent des rôles importants (mais invisibles) au sein des chaînes de valeur, jouant ainsi un rôle essentiel dans les stratégies d'amélioration.*
- *Les inégalités de genre dans les chaînes de valeur agricoles compromettent les opportunités commerciales*

Du point de vue de la chaîne de valeur/commercial, il est opportun de se pencher sur les différents rôles et tâches des hommes et des femmes dans les chaînes de valeur ainsi que d'adopter une perspective sexospécifique pour identifier et aborder les goulots d'étranglement dans le domaine du développement de la chaîne de valeur.

D'un point de vue économique général, une croissance inégale n'est pas « rentable ». Cette optique est adoptée en particulier par les institutions économiques internationales comme la Banque Mondiale. Cette perspective considère que l'inégalité entre les genres entraîne des coûts économiques élevés et mène au gaspillage des ressources humaines ainsi qu'à des opportunités d'innovation manquées.

Les arguments de justice sociale

- *Hommes et femmes doivent bénéficier des interventions de développement.*
- *C'est un moyen de mettre en pratique notre engagement envers l'égalité entre les genres.*

Dans les années 1990, les priorités de l'ONU en matière de développement humain ont fait de l'être humain le sujet central et le principal bénéficiaire du développement. Ce paradigme insiste sur le fait que des capacités accrues permettent à un individu de saisir lui-même des opportunités de développement, ce qui requiert que les bénéfices de la croissance économique soient redistribués équitablement. De ce point de vue-là, les interventions visent par conséquent l'égalité des chances, un accès égal et des résultats égaux.

Promouvoir l'égalité des genres et autonomiser les femmes (MDG3) est un des plus grands défis du « Projet du Millénaire » et constitue une priorité pour bon nombre de bailleurs de fonds.

L'autonomisation économique des femmes ainsi que l'accès aux marchés et aux services sont considérés par beaucoup d'entre eux comme essentiels au développement économique durable et à la réduction de la pauvreté.

Les arguments de réduction de la pauvreté et de sécurité alimentaire

- *Les femmes jouent un rôle important dans les processus de réduction de la pauvreté.*
- *Il est difficile de lutter contre la pauvreté lorsqu'on ne prend pas en compte les inégalités de genre.*

La réduction de la pauvreté est l'objectif premier de la plupart des organisations de développement. Cependant, dans la pratique, les interventions sur les chaînes de valeur ou le développement de nouvelles chaînes de valeur ne sont pas toujours pro-pauvres et sont basées sur la croissance économique en général plutôt que sur la redistribution des richesses. Aborder les problèmes touchant les femmes pour parvenir aux objectifs de réduction de la pauvreté et de sécurité alimentaire est aussi un choix économique : les projets abordant la question de l'égalité entre les genres et l'autonomisation économique des femmes sont bien plus susceptibles d'améliorer les moyens de subsistance des familles et le bien-être de celles-ci ainsi que des enfants.

Diverses perspectives détermineront quels sont les arguments les plus convaincants. Les entrepreneurs ruraux se laisseront plus aisément persuader par les arguments économiques/commerciaux, alors que des ONG locales pourraient être plus intéressées par l'argument de la justice sociale. Pour le bailleur de fonds bilatéral ou multilatéral, l'argument de la sécurité alimentaire prévaudra.

Associer expertise en matière de genre et de chaîne de valeur

Les organisations de développement ne sont pas toujours conscientes de l'existence d'inégalités entre les genres, de leurs causes et des moyens de les combattre. Les contraintes de temps ne permettent pas toujours d'effectuer une analyse basée sur le genre avant d'entamer le développement et la mise-en-œuvre d'une intervention.

En outre, les connaissances approfondies sur la problématique du genre font souvent défaut et il existe des risques de résistance parmi les individus au sein de différentes organisations. C'est pourquoi le fait d'intégrer la question du genre dans la réflexion sur la chaîne de valeur ne requiert pas seulement une combinaison d'expertise et de connaissances, mais également des arguments convaincants en fonction des différents groupes cibles.

Les recherches de la FAO démontrent que les fermières sont de 20 à 30 % moins productives que les hommes, non pas parce qu'elles gèrent moins bien leurs fermes ou travaillent moins dur. La raison principale du clivage entre les performances des hommes et des femmes est que les premiers ont accès à des ressources rarement disponibles pour les fermières – incluant terres, financement et technologie, entre autres. De plus, les femmes ne bénéficient pas équitablement d'avantages tels que les formations, l'information et les connaissances.

Toutefois, si les femmes disposaient du même accès que les hommes à ces ressources, elles produiraient 20 à 30 % de nourriture en plus et leurs familles jouiraient d'une meilleure santé, alimentation et éducation. Si les femmes bénéficiaient d'un accès égal aux ressources agricoles.

5.2 Intégrer le Genre dans les chaînes de valeurs rizicoles en élaborant des stratégies

Lors de la conception d'une intervention visant l'égalité entre les genres dans une chaîne de valeur, il faut tout d'abord décider de la stratégie à suivre. Ce chapitre présente cinq stratégies abordant le développement de chaînes de valeur tenant compte de la question du genre selon des perspectives différentes.

Les cinq stratégies

1. Atténuer la résistance en s'appuyant sur la tradition
2. Créer de l'espace pour les femmes
3. Organiser le changement
4. Normes, certification et labels
5. Genre et RSE

Stratégie 1 : Atténuer la résistance en s'appuyant sur la tradition

Cette stratégie s'appuie sur les rôles traditionnels des femmes au sein des chaînes de valeur. La professionnalisation des tâches traditionnelles des femmes augmente la visibilité de celles-ci dans les chaînes de valeur, ce qui accroît les bénéfices qui leur reviennent. Cette stratégie est particulièrement adaptée :

- Au sein d'environnements traditionnels (conservateurs) : les femmes rencontrent moins de résistances lorsqu'elles s'engagent dans des activités économiques typiquement féminines.
- Au sein de sociétés pastorales où les femmes s'occupent traditionnellement du bétail.
- Au sein de sociétés vulnérables (par ex. dans des zones ayant connu un conflit ou une sécheresse) où les femmes rencontrent des difficultés dans la reconstruction de leurs moyens de subsistance.
- Au sein de sociétés se remettant d'un conflit, où de nombreuses femmes sont devenues les soutiens de famille.
- Au sein de sociétés religieuses où les femmes font face à de nombreuses contraintes.

Exemples

- *Professionnalisation de chaînes féminines informelles (ex. le karité)
Transformer des responsabilités traditionnelles en nouvelles opportunités commerciales (ex. le bétail)*
- *Transformer les systèmes en conférant de nouveaux rôles aux femmes (ex. les produits laitiers)
Améliorer la position des femmes (par ex. l'agriculture verte)*

« La culture ne fait pas les gens. Les gens font la culture. S'il est vrai que la totalité de l'humanité des femmes n'est pas notre culture, alors nous pouvons et devons en faire notre culture. »

Chimamanda Ngozi Adichie, écrivaine nigériane (1977-)

Stratégie 2 : Créer de l'espace pour les femmes

Cette stratégie (i) positionne les femmes au sein de chaînes de valeur dominées par des hommes afin d'augmenter leur visibilité ainsi que leur pouvoir de décision économique et (ii) stimule l'entrepreneuriat féminin (nouvelles entreprises ainsi qu'amélioration d'entreprises existantes). La stratégie du « positionnement des femmes dans des chaînes de valeur dominées par des hommes » est particulièrement aisée à appliquer :

- Lorsque la propriété foncière n'est pas affectée et lorsque des intrants chers ou autres obstacles majeurs contraignant les femmes ne sont pas nécessaires.
- Lorsque les activités peuvent aisément être effectuées par des femmes sans augmenter leur charge de travail générale (gardant à l'esprit les nombreuses autres responsabilités des femmes).

La stratégie de l'« entrepreneuriat féminin » est particulièrement appropriée:

- Lorsque les femmes prennent déjà des initiatives commerciales mais pourraient améliorer ces-dernières ou les étendre.
- Lorsqu'il existe clairement une opportunité de marché que les femmes peuvent exploiter.
- Lorsque les opportunités commerciales sont adaptées aux autres exigences relatives au temps et à la situation des femmes. Par exemple, lorsqu'elles n'ont pas besoin de beaucoup d'actifs ni de posséder de terres, que le commerce est situé à proximité de la maison et ainsi de suite.
- Lorsqu'il n'y a pas trop de résistance de la part des hommes et du reste de la communauté.

Exemple 1 : Positionner et introduire les femmes dans des chaînes dominées par des hommes

Point d'entrée :

Mieux positionner les femmes au sein de chaînes dominées par des hommes : garantir leur visibilité et leur pouvoir de décision économique.

Pourquoi ?

Les femmes effectuent déjà la plupart du travail au sein de nombreuses chaînes de valeur dominées par des hommes. En rendant leurs contributions explicites, les femmes acquièrent des opportunités et sont capables d'améliorer leurs aptitudes et leurs pratiques. Ceci permet, à son tour, à la fois l'émancipation socio-économique de ces femmes et des améliorations au niveau des activités de la chaîne. Lorsque plus d'acteurs sont viables économiquement parlant et sont capables d'améliorer leurs entreprises au sein de la chaîne, celle-ci se renforce. L'implication de femmes apporte une nouvelle dynamique ainsi que de la diversité aux organisations et entreprises concernées.

Comment ?

On distingue différents types d'interventions d'appui aux femmes travaillant au sein de chaînes de valeur dominées par des hommes. Ces interventions se renforcent souvent l'une l'autre:

- Reconnaître les contributions des femmes au sein d'une chaîne de valeur. Une analyse de la chaîne de valeur peut aider dans la discussion sur la participation, ou éventuelle participation future des femmes, avec toutes les parties intéressées, et rendre cette participation visible.
- Sensibiliser les hommes, les femmes, les communautés, les gouvernements, les compagnies, etc. et faciliter la collaboration entre ces acteurs.
- Impliquer les femmes dans des coopératives ou groupes de producteurs et développer les capacités de celles-ci dans les domaines du commerce, de l'alphabétisation, des technologies, du leadership, de la finance, etc.
- Introduire de nouveaux services et technologies qui soient favorables aux femmes afin d'améliorer les activités de la chaîne.

Conditions du succès

- Rendre visibles les contributions des femmes dans la chaîne et renforcer leur confiance à prendre des décisions conjointes concernant les activités de la chaîne et les dépenses.
- Changer les lois, les règles, les statuts, etc. afin de permettre aux femmes d'occuper certaines fonctions au sein de la chaîne de valeur ou de la coopérative. Dans certains cas, cela pourrait impliquer l'accès à la propriété foncière.
- Sensibiliser les hommes et les communautés aux bénéfices de la participation des femmes et aux risques que représente le fait de les exclure.

Exemple 2 : Entrepreneuriat féminin

Point d'entrée

Positionner les femmes (et les groupes de femmes) en tant qu'entrepreneuses rurales pour démarrer des nouvelles entreprises ou aider les femmes à développer et renforcer leurs entreprises en offrant les formations et les services adéquats.

Justification

Les entrepreneuses rurales ne sont pas assez reconnues, bien que leur nombre grandisse. Comparées aux hommes, les femmes tendent à faire face à des défis supplémentaires lorsqu'elles désirent agrandir ou améliorer leurs entreprises. Les interventions visant à soutenir les entrepreneuses amènent la prospérité économique, réduisent la pauvreté et améliorent la position économique et sociale des femmes, ainsi que leurs activités dans la chaîne.

Comment?

Dans certains cas, les femmes ont déjà des entreprises ainsi que des idées créatives et innovatrices sur la manière d'ajouter de la valeur aux produits. Elles ont besoin d'assistance pour renforcer leurs commerces et pour transformer des idées créatives et innovatrices en profit. Une deuxième facette de cette stratégie est d'offrir aux femmes (ou groupes de femmes) des idées et des services pour démarrer de nouvelles entreprises. Ceci demande de :

- Renforcer les diverses formes d'associations et encourager les femmes à participer aux coopératives ou autres groupes (de femmes).
- Encourager la création d'entreprises au sein de nouvelles chaînes ou de chaînes existantes, identifier les marchés et formuler des idées d'entreprises rentables.
- Assurer l'accès des femmes aux services de développement d'entreprises (comme le crédit, l'information et l'aptitude à acheter des terres) ainsi qu'au soutien technique (compétences commerciales, alphabétisation, technologie, compétences en leadership, compétences financières, etc.).
- Favoriser la prise de décision conjointe.

Quand est-ce une bonne stratégie ?

La stratégie est particulièrement adaptée :

- Quand les femmes prennent déjà des initiatives commerciales mais pourraient améliorer ces dernières ou les développer davantage.
- Quand il existe clairement une opportunité de marché que les femmes peuvent exploiter.
- Quand les opportunités commerciales sont adaptées aux autres exigences relatives au temps et à la situation des femmes. *Par exemple lorsqu'elles n'ont pas besoin de beaucoup d'actifs ni de posséder de terres, que le commerce est situé à proximité de la maison et ainsi de suite.*
- Quand il n'y a pas trop de résistance de la part des hommes et du reste de la communauté.

Conditions du succès

- Les femmes ont accès au crédit, autres services et biens nécessaires à leur entreprise.
- Les femmes sont les propriétaires de l'entreprise. Il est possible d'empêcher les hommes de récupérer des activités de la chaîne si l'initiative est fructueuse.



« La taille de vos rêves doit toujours dépasser votre capacité actuelle pour les atteindre. Si vos rêves ne vous font pas peur, c'est qu'ils ne sont pas assez grands »

Ellen Johnson Sirleaf
Première Présidente démocratiquement élue en Afrique (le Liberia), corécipiendaire
du Prix Nobel de la Paix 2011

Stratégie 3 : Organiser le changement

Afin de pouvoir passer de l'atténuation de la résistance au niveau de la production, à l'autonomisation des femmes en amont de la chaîne et au sein des ménages, les femmes et les hommes doivent organiser le changement. En raison de contraintes structurelles, les femmes disposent d'un accès limité à l'assistance technique et aux services de vulgarisation. Etant donné que les femmes effectuent la plupart des tâches, et c'est également vrai pour les cultures vivrières, ceci crée un manque de rentabilité au niveau de la productivité. Cela implique des interventions tout au long de la chaîne, ciblant l'élimination des contraintes structurelles ainsi que le développement de la capacité d'agir des individus (confiance en soi, estime de soi, capacités).

Exemples

1. Développement de capacités
2. Action collective
3. Sensibilisation des hommes
4. Accès à la finance

Stratégie 4 : Normes, certification et labels

En tant que stratégie abordant la question de l'égalité entre les genres, les normes, certifications et labels ciblent la chaîne dans son ensemble. Cette approche est unique car elle établit une relation avec le consommateur et parce qu'elle se préoccupe également du contexte de la chaîne : elle établit les normes concernant qui participe à la chaîne et comment. Il existe deux stratégies d'interventions pour l'équité des genres en utilisant les normes et la certification.

Stratégie 5 : Genre et RSE

Cette stratégie se concentre sur les compagnies situées plus en aval de la chaîne de valeur et qui intègrent la question de l'égalité entre les genres dans leur stratégie d'entreprise. Les compagnies ont le potentiel de combattre les inégalités entre les genres et d'améliorer la position des femmes au sein des chaînes de valeur agricoles dont elles font partie.

Quand est-ce une bonne stratégie?

La stratégie semble particulièrement utile quand :

- Il y a engagement de la part de la direction.
 - La compagnie ou ses partenaires principaux se situent à proximité des acteurs de la chaîne d'approvisionnement.
 - La compagnie prend en compte les priorités et les préoccupations des consommateurs.
- Il est possible de trouver les bons partenaires pour mettre en œuvre l'approche.

Point d'entrée

Les ressources humaines constituent la plus grande richesse d'une compagnie. Le fait d'investir dans des opportunités égales pour les femmes et les hommes contribue au fleurissement des affaires et à la société.

Pourquoi?

L'équité entre les genres peut contribuer à une opération commerciale innovatrice et transparente

au sein d'une compagnie ainsi qu'au développement d'opportunités égales pour les hommes et pour les femmes (aussi parmi les postes élevés). Ceci, à son tour, mène à des profits et à une production plus élevés et plus rentables pour une compagnie (McKinsey 2010). Cela peut aussi servir de stratégie pour améliorer l'image de la compagnie.

Comment?

On peut identifier au moins deux manières d'intégrer l'équité entre les genres dans les habitudes commerciales d'une entreprise:

- A travers un partenariat entre acteurs privés et publics, recherchant les valeurs partagées et la complémentarité dans l'expertise.
- En intégrant la question de l'égalité entre les genres au cœur des principes commerciaux d'une compagnie, à différents niveaux, avec un rôle fort pour les cadres supérieurs.
- Apprentissage sur le tas.

Conditions du succès

- Des mécanismes clairs de suivi et contrôle sont en place afin de mesurer les résultats.
- Il y a sensibilisation aux questions liées à l'équité entre les genres ainsi que connaissance de la manière dont celle-ci contribue à la fois aux objectifs commerciaux et sociaux.



« Je pardonne au passé en faveur de l'avenir puisqu'il est éclairé par l'espérance. »

Madame de Sévigné, épistolière, (1626-1696)

ANNEXES

GUIDE D'ENTRETIEN INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS ET PROGRAMMES

La série de questions suivantes est essentielle pour chacune des principales phases d'un projet l'identification, la mise en œuvre, l'évaluation.

Dimension femme dans l'identification d'un projet

A- Evaluation des besoins des femmes

- 1- Quels besoins et occasions permettent d'augmenter l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources ?
- 2- Quels besoins et occasions permettent d'augmenter l'accès et le contrôle des femmes sur les bénéficiaires ?
- 3- Comment ces besoins et occasions se relient-ils aux autres besoins généraux et sectoriels du secteur ?
- 4- Les femmes ont-elles été consultées directement pour identifier ces besoins et occasions ?

B- Définition des objectifs généraux du projet

- 1- Les objectifs du projet sont-ils explicitement reliés aux besoins des femmes ?
- 2- Ces projets reflètent-ils exactement les besoins des femmes ?
- 3- Les femmes ont-elles participé à leur élaboration ?

C- Identification des effets négatifs possibles

- 1- Votre projet/programme peut-il affecter négativement la situation des femmes d'une façon quelconque ?
- 2- Quels peuvent être les répercussions de votre projet/programme sur les femmes à court et à long terme ?

La dimension femme dans la conception de projet

A- Impact des projets sur les activités des femmes

- 1- Est-ce qu'il y'a des activités de votre projet/programme qui sont attribuées selon le genre ?
- 2- Pour changer la performance des femmes dans cette activité (c'est-à-dire lieu d'activité, mode de rémunération, technologie, mode d'activité) est ce faisable et peut-on en attendre des effets positifs ou négatifs sur les femmes ?
- 3- Si rien ne change, est-ce regrettable pour le rôle des femmes dans le processus de développement ?
- 4- Comment ajuster la conception du projet pour augmenter les effets positifs mentionnés et réduire ou éliminer leur aspect négatif ?

B- Impact des projets sur l'accès et le contrôle des femmes

- 1- Comment chaque composante du projet affecte-t-elle l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources ?
- 2- Comment chaque composante du projet affecte-t-elle l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources et les bénéficiaires ?
- 3- Quelles forces ont été mises en œuvre pour induire la recherche ultérieure des contraintes et des améliorations possibles ?
- 4- Comment la conception du projet peut-elle être modifiée pour augmenter l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources et les bénéficiaires ?

La dimension femme dans la mise en œuvre des projets

A- Personnel

- 1- Est-ce que les personnes travaillant au projet sont suffisamment conscientes et favorables envers les besoins des femmes ?
- 2- Le personnel a-t-il les qualifications nécessaires pour répondre à n'importe quelle demande spécifique des femmes ?
- 3- Quelles techniques de formation seront employées pour faire respecter la dimension genre ?
- 4- Les femmes ont-elles la possibilité de participer à la gestion du projet ?

B- Structures d'organisation

- 1- Est-ce que les formes d'organisation dans votre projet/programme augmentent l'accès des femmes aux ressources ?
- 2- Est-ce que l'organisation dans votre projet/programme favorise² l'égal accès des hommes et des femmes aux ressources ?
- 3- L'organisation dans votre projet/programme a-t-elle la capacité institutionnelle de soutenir et protéger les femmes pour un processus de changement de comportement interne ?

D- Finances

- 1- Y a-t-il des mécanismes de financement capables d'assurer la continuité du programme ?
- 2- Les fonds alloués sont-ils suffisants pour le travail projeté ?
- 3- A-t-on évité l'accès préférentiel des hommes aux ressources ?
- 4- Est-il possible de vérifier la traçabilité des fonds destinés aux femmes du début à la fin avec un degré de fiabilité acceptable ?

E- Flexibilité

- 1- Le projet a-t-il un système de gestion capable de déceler les effets de l'opération sur les femmes ?
- 2- Est-ce que l'organisation a suffisamment de flexibilité pour adapter ses structures et ses opérations afin de répondre aux situations changeantes ou nouvelles des femmes ?

Dimension femmes dans l'évaluation des projets

A- Recueils de données nécessaires

- 1- Est-ce que le système de suivi et d'évaluation mesure explicitement les effets du projet sur les femmes ?
- 2- Est-ce qu'il recueille aussi des données pour mettre à jour l'analyse des activités, et l'analyse de l'accès et du contrôle des femmes ?
- 3- Les femmes sont-elles présentes dans la définition du recueil des données ?

B- Collecte des données et analyse

- 1- La collecte des données est-elle assez fréquente pour permettre les ajustements nécessaires pendant la durée du projet ?
- 2- Les données sont-elles retransmises au personnel du projet et aux bénéficiaires sous une forme compréhensible et en temps voulu pour permettre les ajustements ?
- 3- Les femmes sont-elles admises à collecter et à interpréter les données ?
- 4- Les données sont-elles analysées en vue de fournir un guide pour d'autres projets ?

1. **Analyse selon le genre:**
Examen de toute différence de conditions, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.
2. **Audit selon le genre:**
Analyse et évaluation des politiques, programme et institutions par rapport à l'application des critères liés au sexe/genre.
3. **Barrières invisibles:**
Attitudes reposant sur des préjugés, des normes et des valeurs classiques, empêchant la responsabilisation/la pleine participation des femmes dans la société.
4. **Conciliation du travail et de la vie familiale :**
Introduction de programmes axés sur la famille et le congé parental, de mesures destinés à faciliter les soins aux enfants et aux personnes âgées et mise en place d'une structure et d'une organisation de l'environnement de travail qui favorise la combinaison des responsabilités professionnelles et familiales pour les femmes et les hommes.
5. **Disparité entre les genres:**
Ecart entre les femmes et les hommes dans tout domaine en termes de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages.
6. **Diversité:**
Différences entre les valeurs, attitudes, cadres culturels, croyances, environnements ethniques, orientations sexuelles, compétences, connaissances et expériences propres à chaque membre d'un groupe.
7. **Droits dérivés:**
Droits reconnus à une personne en matière de prestations de sécurité sociale et de résidence, mais qui résultent et dépendent du lien -généralement de parenté, de mariage et/ou de cohabitation- l'unissant à une autre personne.
8. **Droits des femmes inhérents aux droits humains :**
Droits de la femme et de la jeune fille en tant que partie inaliénable, intégrale et indivisible des droits universels de l'homme et incluant la notion de droits en matière de procréation.
9. **Droits en matière de procréation :**
Droits de toute personne ou de tout couple de déterminer librement et de manière responsable, le nombre d'enfants qu'il souhaite avoir, l'écart les séparant et le moment de leur conception, de disposer des informations et des moyens nécessaires à cette fin, ainsi que le droit d'atteindre le niveau le plus élevé en matière de santé, de sexualité et de procréation.
10. **Ecart de rémunération entre les sexes :**
Ecart entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes
11. **Egalité des sexes:**
Notion, signifiant d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux hommes et aux femmes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

12. **Evaluation de l'impact selon le genre :**
Evaluation des conséquences discriminatoires des propositions d'action en vue d'apporter à ces dernières les modifications permettant de s'assurer que les effets discriminatoires sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue.
13. **Féminisation de la pauvreté:**
Accroissement de l'incidence et de la prévalence de la pauvreté chez les femmes plus que chez les hommes.
14. **Genre/sexe (rapports sociaux de sexe) :**
Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures.
15. **Harcèlement sexuel:**
Tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues.
16. **Intégration de la dimension genre (gender mainstreaming) :**
Intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux hommes et aux femmes dans toutes les politiques, en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement, et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation (Commission COM (96) 67 final du 21.02..96)
17. **Participation équilibrée des femmes et des hommes :**
Partage des responsabilités et des prérogatives entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, condition importante pour l'égalité hommes-femmes.
18. **Planification intégrant la dimension genre :**
Approche active de la planification qui pose la dimension hommes-femmes comme une variable ou un critère fondamental et tente d'intégrer une dimension hommes-femmes explicite dans les politiques ou actions.
19. **Quota:**
Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes, de sièges ou de ressources réservés à un groupe particulier, généralement selon certains critères ou règles, en vue de corriger un déséquilibre antérieur, généralement en matière de prise de décision ou d'accès à la formation ou à l'emploi.
20. **Rapports de genre:**
Rapport et distribution inégale du pouvoir entre les femmes et les hommes qui caractérisent tout système sexiste (voir Statut des hommes et des femmes).
21. **Rémunération égale pour travail de valeur égale :**
Rémunération égale pour un travail de même valeur, sans discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale en ce qui concerne tous les aspects relatifs au salaire et aux conditions de rémunération.
22. **Renforcement de pouvoir (autonomisation, empowerment) :**
Processus visant à donner et à développer ses propres moyens devant permettre à toute personne de contribuer activement à l'organisation de sa propre vie et de sa communauté sur le plan économique, social et politique.

23. **Santé en matière de procréation :**
Bien-être physique, mental et social complet, qui ne se limite pas à l'absence de maladie ou d'infirmité, dans tous les domaines ayant trait au système de procréation et à ses fonctions et processus.
24. **Système social de genre:**
Système des structures économiques, sociales et politiques qui soutiennent et reproduisent des rôles et des caractéristiques spécifiquement masculins ou féminins.
25. **Traitement préférentiel:**
Traitement d'une personne ou d'un groupe de personnes susceptible de se traduire par des avantages, accès, droits, chances ou statut supérieurs à ceux dont bénéficie une autre personne ou un autre groupe. Ce traitement peut avoir un sens positif lors qu'il comporte une action positive destinée à supprimer une pratique discriminatoire antérieure, ou un sens négatif lorsqu'il vise à conserver les écarts ou les avantages d'une personne/d'un groupe par rapport à une/un autre.
26. **Vérification de la prise en compte du genre (gender proofing) :**
Contrôle de toute proposition d'action en vue d'assurer que tous les effets discriminatoires potentiels en résultant sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue.
27. **Violence domestique/dans la famille :**
Toute forme de violence physique, sexuelle ou psychique menaçant la sécurité ou le bien-être d'un membre de la famille et/ou recours à la force physique ou émotionnelle ou menace de recours à force physique, y compris la violence sexuelle, au sein de la famille ou du ménage. Cette notion recouvre la maltraitance des enfants, la violence conjugale à l'égard des femmes et l'abus sexuel ou autre à l'égard de tout membre du ménage.
28. **Violence liée au genre:**
Toute forme de violence, utilisant ou menaçant d'utiliser la force physique ou émotionnelle, y compris viol, violences, intra ou extra conjugales, harcèlement sexuel, inceste et pédophilie.



Bibliographie

Emmanuelle Le Nouvel, 2001, *Comprendre le Concept de Genre in Classeur d'outils pédagogiques réalisés sous coordination de l'Ifaid* 2. Claudine OTIMI, 2004, *Aperçu Général sur le Concept Genre: Notion et Outils d'Analyse in « Genre - Gouvernance – Accès des Femmes au Pouvoir », AFARD Togo* 3. AFARD, 2003, *Recherche féministe francophone: « Ruptures, Résistances et Utopies », Echo N°12* 4. Agnès Callamard, 1999, *Méthodologie de recherche sexospécifique, Droits et Démocratie* 5 5. *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, UN Doc. A/RES/48/104, préambule, paragraphe 6. (New York: Routledge: 1995), p.14.*

Source: AWID Carrefour Vol.6 N°8

- ☞ Manuel d'intégration du Genre dans les Entreprises au Maroc - GIZ
- ☞ **Contribution à la réforme de la Décentralisation – ied Afrique Juin 007** –Unifem
- ☞ **Trousse à outils pour la formation sur le genre - d e u x i è m e é d i t i o n** – World Vision
- ☞ **Rapport du Secrétaire général Soixante et unième session -Promotion de la femme : promotion de la femme** - 6 juillet 2006
- ☞ **Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle** - Afd
- ☞ **Audit genre des institutions** - Démarche Méthodologique, Ministère De La Femme, De La Famille et de l'Enfance - Direction de l'Equité et de



CANEVAS D'ANALYSE DES DOCUMENTS

L'analyse des documents vise à mettre en évidence, à travers les domaines d'analyse retenus, la prise en compte ou non du genre dans les cadres administratif, financier, technique et communicationnel de l'institution audité.

CATEGORIE	TYPES DE DOCUMENTS	OBJET D'ANALYSE /GENRE
ADMINISTRATION	Textes de création et d'organisation de l'institution.	Nature et missions de l'institution.
	Organigramme de l'institution.	Structuration de l'institution. Nombre et types de services.
	Liste du personnel national et international avec leurs catégories et responsabilités.	Effectifs des ressources humaines dans l'institution, répartition, position et niveau de décision par catégorie selon le sexe,
	Textes sur les règlements et procédures de gestion du personnel.	Recrutement, sélection, traitement salarial, promotion selon les sexes, respect de l'équilibre responsabilités familiales et responsabilités professionnelles, protection des droits et mesures par rapport au harcèlement sexuel.
GESTION	Outils de planification de l'institution : cadre logique, cadre des résultats, plan de travail	Intégration des objectifs d'équité et d'égalité de genre dans les outils de planification de l'institution.
	Budgets de l'institution.	Nature et type de budgets. Répartition des ressources financières pour la promotion de l'égalité de genre.
	Ordres du jour des réunions, comptes rendus des réunions, rapports d'activités, rapports d'évaluation.	Le genre dans les mécanismes de coordination, de suivi et d'évaluation. Existence de directives de contrôle de la prise en compte du genre.
TECHNIQUE	Instruments d'intervention : politique, stratégies, plans d'action.	La politique de l'institution en matière de genre.
	Documents relatifs aux programmes et projets mis en œuvre par l'institution.	Prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre dans les objectifs, stratégies des programmes et projets de l'institution.
	Cadres logiques et plans de suivi évaluation des programmes et des projets. Rapports de suivi et d'évaluation.	Prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre dans la formulation des indicateurs et des objectifs-cibles des programmes et projets de l'institution
PARTENARIAT	Protocoles de collaboration avec les organisations partenaires de l'institution. Rapports d'activités.	Nombre et types d'organisations, partenaires de l'institution. Domaines couverts. Capacités et expérience en genre des organisations. Directives pour l'intégration du genre dans les programmes
EXPERTISE	Stratégie de renforcement des capacités. Rapports de formation avec liste des participants.	Programmes de formation et modules développés. Catégories du personnel ciblées. Développement des capacités en genre: sensibilisation, formation, formation de formateurs. Niveau de connaissances et compétences effectives en genre.
INFORMATION ET PROMOTION	Produits utilisés pour la communication : brochures, dépliants, affiches, plaquettes, vidéos, cédérom, site WEB, bulletins/lettres d'information	Existence des informations sur les interventions de l'institution. Disponibilité des informations relatives au genre. Types de supports de communication et de diffusion disponibles et accessibles. Existence d'un centre de documentation

