

FICHES PRATIQUES POUR METTRE
EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Agir pour le genre

Paroles et pratiques
d'actrices et acteurs



LES COLLECTIONS DU F3E

REPÈRES SUR



UTILISER LES APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT POUR FAIRE BOUGER LES RAPPORTS DE GENRE

Problématique et enjeux

Définitions

Les approches orientées changement (AOC) sont un ensemble d'outils et de méthodologies pour concevoir, animer, suivre et évaluer des actions dont le but est d'accompagner des processus de changement dans une optique de transformation sociale. Dans les approches orientées changement, on part d'une vision positive de l'avenir plutôt que des problèmes, on réfléchit à la progression et on mobilise les actrices et acteurs autour des changements souhaités dans une dynamique de co-responsabilité.

Au F3E, 5 étapes ont été identifiées pour mettre en place les approches orientées changement. Elles ne sont pas forcément à mettre œuvre strictement les unes après les autres, l'idée est d'adapter la démarche aux enjeux et au contexte du projet ou de l'action.

Pour appliquer les approches orientées changement sur une thématique, par exemple la lutte contre les violences conjugales, la déscolarisation des filles, ou encore la lutte contre le changement climatique, les 5 étapes sont :

- **Analyser le contexte¹** : Une analyse de contexte collective et participative permet d'avoir une lecture partagée du contexte, d'échanger sur les blocages. L'idée est en particulier de s'attarder sur les actrices et acteurs en place, les rapports de pouvoir, les interrelations.
- **Définir une vision collective** : Dans la définition d'une vision collective de changement, l'objectif est de se projeter dans un scénario positif et fédérateur et de ne pas partir des problèmes. Il s'agit de donner du souffle aux parties prenantes en regardant collectivement sur le plus long terme, en dépassant la temporalité « projet ».
- **Tracer des chemins de changements** : Imaginer des chemins de changement, c'est construire des étapes progressives, qui permettent de concrétiser et de contribuer à la réalisation de la vision collective

petit à petit, de façon réaliste. Cette étape permet de commencer à structurer les activités et le suivi-évaluation.

- **Définir des actions et des stratégies** : En articulation avec les chemins de changements, on définit collectivement avec les parties prenantes les activités progressives qui contribueront aux différents changements intermédiaires, de manière plus précise et exhaustive. Il peut s'agir d'activités existantes ou d'activités nouvelles auxquelles nous n'aurions pas forcément pensé seul-e.
- **Organiser le suivi-évaluation** : Dans les AOC, ce qui prime lors du suivi-évaluation, c'est d'impliquer les actrices et acteurs pour suivre ensemble les changements de manière qualitative. Cela permet d'améliorer l'action de manière continue tout au long du projet.

Pourquoi utiliser les approches orientées changement à travers le prisme du genre ?

Les approches orientées changement constituent une méthodologie adaptée pour s'attaquer aux enjeux d'inclusion. Cette méthodologie associe les différents groupes d'actrices et d'acteurs en créant des espaces de dialogue et de co-construction pour que ces groupes puissent travailler ensemble sur un même sujet qui les concerne, tout en prenant en compte les rapports de force en place. Les AOC se prêtent donc très bien à une perspective de genre intersectionnelle.

L'attention doit être portée en amont et tout au long du travail collectif sur le renforcement du pouvoir d'agir des actrices et acteurs les plus exclu-e-s afin d'éviter de reproduire les rapports de force (selon le principe « do no harm », « ne pas nuire ») voire de les transformer dans la mise en place des approches orientées changement. Le choix des acteurs et actrices impliquées (on peut par exemple « choisir les acteurs et actrices en présence » et notamment exclure les entités qui vont être particulièrement résistantes au changement) et les méthodes d'animation des groupes de travail sont alors essentiels pour pallier les jeux d'actrices et d'acteurs préexistants. Cela permet

¹ Cf fiche 3-1 sur l'analyse de contexte pour en savoir plus

de tenir compte des besoins et contraintes de toutes les parties prenantes et donc de leur connaissance située des enjeux.

Adopter une perspective de genre intersectionnelle dans des approches orientées changement permet de :

- renforcer l'analyse des jeux d'actrices et d'acteurs, par exemple en créant des espaces pour aborder et comprendre les rapports de force en œuvre dans la sphère privée et publique, qui peuvent également se dérouler en non-mixité;
- distinguer à l'intérieur des familles d'acteurs et actrices les personnes, avec leurs enjeux propres et ainsi donner à voir l'hétérogénéité dans les rapports sociaux;
- mettre en avant la complexité des structures sociales visibles ou sous-jacentes, en dépassant une vision simpliste ou en rendant visible des éléments qui ne l'étaient pas par des échanges approfondis;
- proposer des outils d'animation inclusifs pour favoriser la prise de parole et l'expression de toutes et tous;
- ne pas chercher le « consensus » à tout prix – celui-ci n'est parfois pas possible, notamment dans les rapports de pouvoir en termes de genre –, et donc assumer des choix conscients dans la mobilisation d'un collectif d'acteurs-actrices.

Par ailleurs, les approches orientées changement sont une opportunité de prendre en charge collectivement des thématiques qui peuvent être le creuset de fortes inégalités de genre, sans pour autant amener les questions de genre de manière frontale, imposée ou normative. Cette méthodologie permet alors l'implication de groupes peu sensibles aux perspectives de genre intersectionnelles de prime abord, qui peuvent s'appropriier le sujet et s'intéresser aux enjeux de genre chemin faisant en lien avec leur contexte local.

Passer à l'action

Mettre les moyens

Les approches orientées changement sont des démarches souvent nouvelles, qui demandent du temps et un investissement humain important. Pour garantir les conditions permettant de rendre une telle démarche possible et pertinente, il est donc nécessaire d'y consacrer du temps et des ressources humaines suffisantes et compétentes.

Prendre une posture d'accompagnement

Le propre des approches orientées changement n'est pas de prédéfinir un contenu normatif de ce que serait un « bon » projet mais d'amener les parties prenantes à réfléchir à partir de là où elles sont. Il s'agit donc de cultiver une posture d'accompagnement : travailler à l'absence de jugement, à ne pas essayer de faire « à la place de », d'être principalement dans le soutien méthodologique en se mettant en retrait sur le reste. Cette posture, qui n'est pas toujours évidente, ni toujours facile à tenir dans la durée, doit être travaillée en amont de la démarche et sans cesse renforcée.

S'adapter au contexte, au mode de vie et aux contraintes des participant-e-s

Les approches orientées changement peuvent s'appliquer dans une multitude de contextes, mais toujours en s'appuyant sur les acteurs et les actrices concerné-e-s. Prendre acte des spécificités des rapports de pouvoirs et des contraintes des participant-e-s de ces groupes dans chaque contexte est primordial dans l'animation de la démarche. Avec une grille de lecture sur le genre, il s'agit de favoriser l'*empowerment* des femmes et des minorités de genre. Concrètement, lors d'une réunion, cela peut se traduire par le fait de proposer un mode de garde ou de faire en sorte que les enfants soient présents pendant les réunions pour permettre et faciliter la participation des femmes, qui sont encore le plus souvent en responsabilité des enfants.

Favoriser la responsabilisation des parties prenantes

Pour la réussite des approches orientées changement, la posture d'accompagnement et de facilitation de l'animateur ou de l'animatrice s'accompagne d'une responsabilisation des parties prenantes. Le but est de stimuler leur propre analyse et de les valoriser dans ce qu'elles et ils apportent (vécu, connaissances, compétences, motivation...). Pour ce faire, il s'agit de ne pas être dans le contrôle mais dans l'encouragement et le soutien des actrices et acteurs, de favoriser l'estime de soi, de respecter les prises de décision et la volonté de changer ou de ne pas changer.

Organiser les espaces collectifs pour favoriser du changement

Le cœur des approches orientées changement, c'est aussi ce qui se produit dans les différents espaces collectifs ainsi mis en place. Pour assurer leur fonctionnement, il est important de les organiser sur la

L'EXPÉRIENCE D'INITIATIVE DÉVELOPPEMENT (ID) SUR LA DÉPERDITION SCOLAIRE DES FILLES AU TCHAD, MOBILISANT LES APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT ET LA PERSPECTIVE DE GENRE

Dans ce projet mené par ID au Tchad, les participant·e·s au travail sur la lutte contre la déscolarisation des filles étaient des pères, des mères, des enseignant·e·s et des inspecteurs volontaires. Les élèves ont également travaillé de leur côté, en non-mixité puis en mixité.

Lors d'une première journée de travail, la réflexion a porté sur la notion de changement, puis sur l'interrogation des causes de la déscolarisation des filles, et ensuite sur ses conséquences. Une vision commune a également été définie par l'utilisation de proverbes, de paraboles, d'images. Lors d'une seconde journée de travail, les changements possibles ont été identifiés par les collègues d'actrices et d'acteurs, puis restitués en plénière. Le « suivi-encouragement » des changements a été réalisé tout au long du projet sur une durée de deux ans, par le biais de focus-groupes rassemblant un type d'acteurs ou d'actrices spécifiques, par exemple les mères.

Les principaux changements réalisés par les actrices et acteurs sont la naissance d'une dynamique collective d'amélioration des relations au sein de la plupart des écoles, avec une meilleure collaboration et davantage de relations entre parents et enseignant·e·s. Les mères d'élèves ont également émergé comme actrices de changement : elles se sont regroupées en association, encouragent leurs filles à aller à l'école, sensibilisent les autres familles, s'investissent dans l'inscription et le suivi scolaire et contribuent au fonctionnement de l'école de diverses façons, ce qui n'était pas le cas auparavant.

base du volontariat et de faire entendre la voix des différents types d'actrices et d'acteurs. Il est possible de décomposer la dynamique collective en sous-thématiques et sous-groupes, de faire des *focus groups* (groupes de discussions) en fonction des différents types d'acteurs et d'actrices, ou encore d'alterner des moments en mixité et en non-mixité pour favoriser l'expression du vécu des femmes et des minorités de genre...

Il est essentiel de bien identifier la problématique sur laquelle sont mises en place les approches orientées changement : les actrices et acteurs impliqués seront en effet différents en fonction des sujets (par exemple, si l'on parle de violence domestique). Les actrices et acteurs contribuent à un problème et en supportent aussi les conséquences. L'enjeu est de permettre une prise de conscience, et l'échange peut amener des changements de perspectives.

Appréhender les tensions et les conflits

Les changements peuvent générer des conflits. Ceux-ci peuvent être le signe de la vitalité et de la diversité d'un groupe, ainsi que de la transformation sociale en cours ; ils ne sont pas à percevoir comme un échec de la démarche s'ils sont temporaires, au contraire. Si un conflit émerge, il est important de ne pas stigmatiser les un·e·s vis-à-vis des autres. Il est tout à fait possible de générer une énergie transformative à partir d'un conflit, pour finalement en faire découler une démarche collective et volontaire : cela fait partie du processus de changement.

Anticiper des changements durables

Un enjeu des approches orientées changement est la durabilité des changements. Quand un projet s'arrête, il n'y a pas forcément d'étude d'impact à moyen-terme. Par conséquent, il ne faut pas oublier que tout changement peut s'inverser au gré des évolutions locales, en particulier si le financement d'infrastructures ou d'autres activités s'arrête avec le projet. Pour travailler sur les effets à plus long-terme, on peut stimuler l'énergie collective ainsi que l'appropriation des enjeux et des contributions au changement pendant la démarche, anticiper le calendrier à la suite de l'action concernée, et éventuellement impliquer des équipes de recherche.

Pour aller plus loin

Carnet Tchad ID : *Accompagner au changement climatique pour maintenir les filles à l'école, Retour sur l'AOC dans le projet Kos Guel Ne*, <https://id-ong.org/wp-content/uploads/2019/08/id-carnet-aoc-educ-tchad-2019.pdf>

F3E, *Boîte à outils sur les Approches orientées changement*, <https://f3e.asso.fr/boite-a-outils/>

F3E, *Recueil d'expériences sur les approches orientées changement, capitalisation issue du programme Prisme (2014-2018)*, <https://f3e.asso.fr/ressource/recueil-dexperiences-sur-les-approches-orientees-changement-aoc/>

F3E, *Les approches orientées changement : comment suivre et évaluer les changements?* <https://f3e.asso.fr/ressource/comment-suivre-et-evaluer-les-changements/>

F3E, *Les approches orientées changement : animer un atelier « vision et chemins de changement »*, <https://f3e.asso.fr/ressource/guide-animer-un-atelier-vision-et-chemins-de-changement/>

F3E, *Changer les territoires par l'action collective*, 2021



Gaëlle Gandema

DE LA MISE EN ŒUVRE DES AOC À L'EMPOWERMENT DES MÈRES

Je m'appelle Gaëlle Gandema et je suis responsable du pôle partenariat et renforcement des acteurs et actrices au sein de l'ONG Initiative Développement (ID). J'accompagne les organisations partenaires de nos projets dans le renforcement de leur autonomie, et les équipes dans les méthodologies permettant de mobiliser les acteurs locaux et actrices locales autour de transformations. J'ai toujours travaillé sur des questions touchant au genre mais sans avoir un rôle spécifique sur ce sujet.

En matière de genre, notre coup d'essai c'était autour d'un projet entre 2015 et 2018 qui visait le maintien des filles à l'école primaire dans 21 écoles du sud du Tchad. J'ai accompagné la mise en place d'une approche orientée changement, qui nous a permis de mobiliser les principaux acteurs et actrices concerné-e-s par la question du maintien des filles à l'école primaire et de la déscolarisation. On a travaillé avec les pères au sein des associations de parents d'élèves (APE), avec les enseignants d'écoles, les inspecteurs pédagogiques, et les élèves filles et garçons. Comme les femmes n'étaient pas représentées au sein des associations de parents d'élèves, on a aussi travaillé avec des groupes de mères d'élèves.

L'idée des approches orientées changement, c'était de travailler avec ces actrices et acteurs-là pour les faire réfléchir à la question de la déperdition scolaire des filles et de les accompagner à imaginer la situation améliorée qu'elles et ils souhaiteraient voir. Ensuite, on les invitait à réfléchir aux contributions à l'amélioration qu'elles et ils pourraient apporter en termes de changements, en fonction de qui ils et elles étaient et du rôle qu'ils et elles jouaient par rapport à la problématique. Avant tout, il a fallu former l'équipe aux approches orientées changement et puis on a défini ensemble qui associer et comment travailler avec les 21 écoles, et notamment avec les représentant-e-s des collègues d'acteurs et d'actrices dans ces écoles.

On a animé un atelier sur deux jours rassemblant 55 personnes qui représentaient tous les collègues adultes. On a fait réfléchir chaque groupe d'acteurs ou d'actrices sur les conséquences de la déscolarisation sur eux-mêmes et elles-mêmes. À la fin, il y avait une prise de conscience très partagée que la déscolarisation des filles était un véritable problème, qu'elle affectait l'ensemble des acteurs et actrices et pas uniquement les mères. Cette insatisfaction partagée a permis que les participant-e-s définissent une vision collective d'amélioration puis que chaque groupe d'acteurs et d'actrices définisse des changements pour contribuer à son atteinte. Après cet atelier, il y a eu tout un suivi-encouragement des changements auprès de chaque groupe d'acteurs ou d'actrices.

L'évaluation finale de l'action a donné à voir beaucoup de changements très intéressants dans un contexte pourtant complexe de grève pendant vingt mois sur les trois ans qu'a duré le projet. Il y a eu vraiment une dynamique de changement dans ces écoles, sur la base de consensus, ce qui a étonné les évaluateurs et évaluatrices. Ça n'a pas du tout engendré de tensions et de conflits entre les groupes, et notamment entre les groupes de femmes et les APE (donc leurs conjoints).

« La plupart n'ont jamais été à l'école, elles n'osaient pas mettre les pieds à l'école, et elles se sont emparées du sujet. Elles ont progressé au niveau de leur empowerment, de leur prise de parole. Elles ont pris des décisions spontanées, elles se sont regroupées en associations de mères éducatrices. »

L'atelier a permis de stimuler une énergie d'amélioration, notamment dans le groupe des mères. Elles se sont vraiment mobilisées dans l'identification des changements, et identifié comment elles pouvaient

contribuer à une amélioration. La plupart n'ont jamais été à l'école, elles n'osaient pas mettre les pieds à l'école, et elles se sont emparées du sujet. Elles ont progressé au niveau de leur *empowerment*, de leur prise de parole. Elles ont pris des décisions spontanées, elles se sont regroupées en associations de mères éducatrices. Elles ont osé aller discuter avec les enseignants et interroger leurs enfants sur comment s'était passée la journée d'école. Elles ne l'ont pas fait que pour les filles. Dans ce contexte avec une telle précarité, c'est toujours plus compliqué pour les filles mais il faut que l'ensemble s'améliore et que ça s'améliore un peu plus pour les filles. C'est nécessaire pour que tout le monde s'implique et qu'en conséquence ça s'améliore pour les filles.

Ce qui m'a intéressée, c'est la manière dont ces approches permettent de mobiliser la capacité de changement chez les gens. C'est-à-dire le changement qu'ils et elles définissent eux-mêmes et elles-mêmes, par rapport à la vision d'amélioration qu'ils et elles ont défini eux-mêmes et elles-mêmes, par rapport à l'analyse du contexte qu'ils et elles ont faite eux-mêmes et elles-mêmes.

C'était l'une des premières fois et, depuis, on a écrit de nouveaux projets qui intègrent des approches orientées changement et une stratégie volontariste de genre. En fait, à chaque fois qu'on a des approches orientées changement – et on le fait pour de multiples thématiques –, les femmes représentent toujours un groupe d'actrices spécifiques. On fait ça pour qu'elles soient représentées, pour être sûr·e·s que les conditions dans lesquelles elles se trouvent, les contraintes spécifiques auxquelles elles font face et leurs propres objectifs soient pris en compte. On leur donne les moyens d'avancer, de progresser dans ce qu'elles souhaitent, dans leur mobilisation, dans les transformations, dans la prise de parole, etc. Et ça même quand on intervient dans des contextes où la société civile est faiblement structurée et où il n'y a pas forcément d'actrices militantes sur le genre. Donc, on essaie, à l'intérieur de notre stratégie d'intervention, de prendre en compte le genre pour ne pas contribuer au renforcement des inégalités de genre et au contraire essayer de contribuer à les réduire.

Il me semble qu'au sein des projets, le genre est de mieux en mieux pris en compte. Donc, dans l'écriture des projets, dans le recrutement des équipes sur le terrain, dans les partenariats aussi, avec des organisations qui le prennent en compte. Pour la solidarité internationale, l'enjeu des années à venir sera la prise

en compte du genre dans tous les projets avec, en même temps, une stratégie volontariste de projets qui soient dédiés vraiment au genre.

Je pense que la seule manière de dialoguer avec les associations partenaires sur cette question du genre, c'est d'avoir sa propre stratégie genre vécue depuis plusieurs années. Et de parler des difficultés que ça pose et du cheminement. Car j'imagine difficilement imposer cette thématique, pensée tellement différemment selon les contextes. Je trouverais très pertinent de réfléchir en termes d'échanges d'expériences entre organisations du Nord et du Sud autour des questions de genre. On arriverait peut-être à identifier des sujets ou des questionnements qui sont transversaux, pour lesquels les solutions, les réponses, seraient différentes et dont on accepte qu'elles soient différentes. Il faut laisser les gens faire leur propre chemin, c'est-à-dire que les organisations peuvent, à un moment donné, en écoutant une expérience différente, progresser aussi dans leur vision des choses.

 ***Tout changement, toute transformation, appartient aux acteurs et aux actrices. »***

Mon conseil, ce serait d'être pleinement conscient·e que tout changement, toute transformation, appartient aux acteurs et aux actrices concerné·e·s. Et, du coup, réfléchir par-là aux moyens de faire cheminer, trouver la bonne entrée, en stimulant l'analyse des acteurs et actrices et être vraiment conscient·e que le changement est dans leurs mains, pas dans les nôtres. On doit partir de là où les gens sont, pas de là où on voudrait qu'ils arrivent. Et les aider à définir là où ils et elles voudraient aller, c'est déjà quelque chose, c'est plus près, plus accessible. Pour moi, c'est vraiment intéressant de travailler avec les approches orientées changement sur cette question du genre, quand on est dans des zones où peut-être la question est délicate à aborder de prime abord.

Partout, de plus en plus, il y a des associations de femmes qui bougent. Le mouvement actuel autour du genre est mondial. Partout les femmes changent, et les hommes aussi. En Afrique, on voit des enseignants qui prennent les bébés de leurs étudiantes dans les amphis, ça a été beaucoup diffusé sur les réseaux sociaux et « liké » par tellement de monde. Il y a des choses qui bougent au niveau des rôles rigides. C'est en train de s'assouplir, c'est mon sentiment.

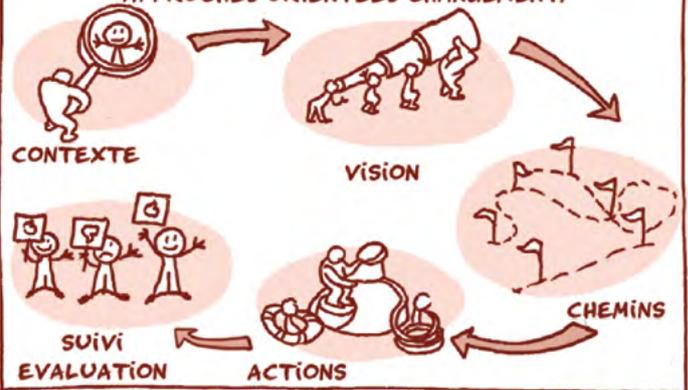
AU SUD DU TCHAD,
EN MILIEU RURAL,
LES FILLES SONT
DÉSCOLARISÉES
ET MARIÉES
TRÈS JEUNES.



L'ONG INITIATIVE DÉVELOPPEMENT A LANCÉ
EN 2015 UN PROJET POUR LE MAINTIEN À
L'ÉCOLE DES FILLES DANS 21 ÉCOLES.



POUR RÉALISER SON PROJET, ET MOBILISER LES
ACTEURS ET ACTRICES, ID UTILISE LES
APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT.



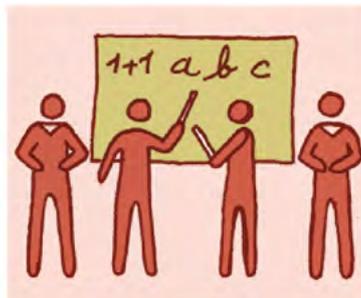
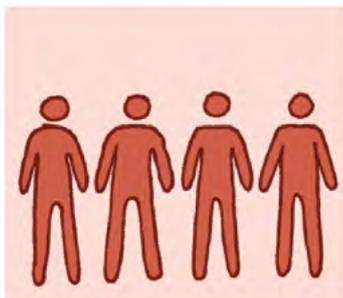
L'ONG A MOBILISÉ

LES PÈRES DES ASSOCIATIONS
DE PARENTS D'ÉLÈVES

LES ENSEIGNANTS ET
INSPECTEURS VOLONTAIRES

MAIS AUSSI LES MÈRES,
QUI NE SONT PAS
MOBILISÉES HABITUELLEMENT

ET LES ÉLÈVES EUX-MÊMES,
GARÇONS ET FILLES.



SUIS-JE LÉGITIME ?

LES ADULTES ONT PARTICIPÉ À UN
ATELIER DE DEUX JOURS.

...MAIS AUSSI SUR SES CONSÉQUENCES
NÉFASTES AU NIVEAU DES ADULTES.

UNE VISION D'AMÉLIORATION
POUR TOUT-E-S ET POUR
L'ÉCOLE A ÉTÉ DÉFINIE COLLECTIVEMENT.



pourquoi?



et alors?

conscientisation d'une insatisfaction



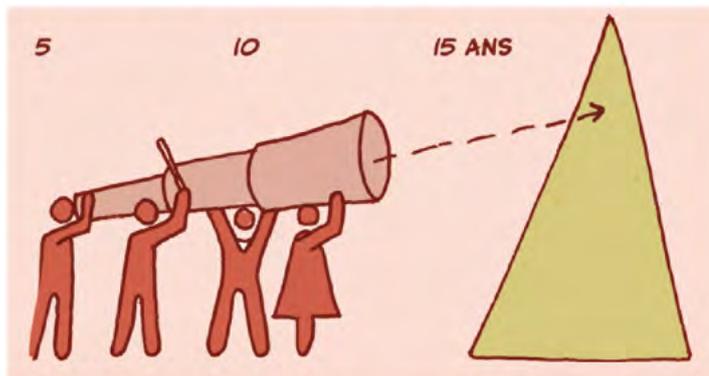
LE PREMIER JOUR, ON S'EST
QUESTIONNÉ-E-S SUR LES CAUSES
DE LA DÉSCOLARISATION DES FILLES

C'ÉTAIT L'OBJECTIF À ATTEINDRE.

KAM.

LE LENDEMAIN, CHAQUE GROUPE A APPORTÉ SES CONTRIBUTIONS À LA VISION D'AMÉLIORATION.

PENDANT 2 ANS, ID A SUIVI ET ENCOURAGÉ CES CHANGEMENTS.



LES CHANGEMENTS LES PLUS IMPORTANTS ONT EU LIEU DU CÔTÉ DES FEMMES, QUI ONT GAGNÉ EN EMPOWERMENT.

ELLES SE SONT REGROUPÉES EN ASSOCIATIONS.

ELLES ENCOURAGENT LEURS FILLES À ALLER À L'ÉCOLE.



ELLES SENSIBILISENT D'AUTRES FAMILLES.

ELLES S'INVESTISSENT DANS L'INSCRIPTION ET LE SUIVI SCOLAIRE.



LE PLUS INTÉRESSANT, C'EST QUE COMME TOUT EST PARTI DES GENS,...

...CES CHANGEMENTS N'ONT PAS GÉNÉRÉ DE TENSIONS ENTRE LES GROUPES !





Mame Coumba Faye

DE LA MESURE À LA PRISE EN COMPTE DES EFFETS SUR LE GENRE À L'ÉCHELLE D'UN PROJET

Je m'appelle Mame Coumba Faye, je suis ingénieure des travaux de l'aménagement du territoire, de l'environnement et de la gestion urbaine. J'occupe le poste de cheffe de projet au sein du GRET Sénégal, qui lutte contre la pauvreté et les inégalités, avec notamment le projet ASSTEL, Accès aux services et structuration des exploitations familiales d'élevage.

Le cœur du projet ASSTEL, c'est la structuration de la filière lait. L'objectif c'est de contribuer à l'amélioration de la sécurité alimentaire et nutritionnelle des exploitations familiales d'élevage dans le département de Dagana. Le projet s'est déroulé en 3 phases, de 2012 jusqu'à fin 2022. Pour vous donner un aperçu de la structuration, le projet est séparé en 4 volets : un volet sur le renforcement des techniques de production des éleveuses et éleveurs, un autre volet sur le renforcement du dialogue multi-acteurs, entre actrices et acteurs du secteur de l'élevage et de la filière lait. Ensuite, il y a le volet soutien aux services collectifs, pour développer des services au profit de ces éleveuses et éleveurs, liés à l'alimentation concentrée du bétail, l'accès au fourrage, la mise en place de circuits de collecte du lait.

Le dernier volet, c'est le volet socio-économique et résilience des familles d'éleveuses et éleveurs. On a initié ce volet lors de la deuxième phase afin de mieux intégrer les femmes et les jeunes dans le projet. Il s'agit d'accompagner les femmes dans la diversification de leur activité économique pour renforcer leur autonomisation, notamment financière, avec des systèmes d'épargne et de crédit, et de développer un programme d'alphabétisation fonctionnel pour leur apprendre à lire, à écrire, à s'exprimer en public.

La prise en compte du genre dans le projet ASSTEL, c'est tout un processus, qui a démarré à partir de 2014. C'est parti d'un constat, dans la première phase de ce projet, sur la demande de la Laiterie du berger d'avoir des chef-fes de bidon. Un-e chef-fe de bidon, c'est une personne qui est censée être l'unique interlocutrice pour la transaction de la collecte du lait, la vente, la paie. La Laiterie du berger est une entreprise privée qui collecte le lait des éleveuses et éleveurs, qui le transforme et qui le commercialise. Elle a été créée en 2006. Avant sa création, il y avait déjà une organisation de l'activité de production laitière dans le département et la production laitière était une activité reconnue pour les femmes. C'étaient elles qui s'occupaient de l'alimentation du bétail, de la traite, de la vente et de la commercialisation dans les marchés hebdomadaires. Quand la Laiterie du berger a été créée, il fallait construire toute la dynamique de collecte du lait auprès des exploitations familiales d'élevage. C'est là que la Laiterie du berger a mis en place ce système de chef-fe de bidon. Les hommes se sont précipités pour se positionner comme chefs de bidon, car ce sont eux les chefs de famille. Vous comprendrez que ça peut contribuer à réduire un peu le positionnement des femmes, les mettre à l'écart. Tout est parti de là.

Nous, en tant qu'organisation qui travaille sur la structuration de la filière, nous étions à l'époque partenaire avec la Laiterie. On s'est rendu compte que les femmes n'étaient pas assez impliquées dans les activités du projet. Pas seulement parce que les hommes se sont positionnés comme interlocuteurs de la Laiterie du berger, mais aussi parce que le contexte dans lequel

nous évoluons est un contexte marqué par des rapports de genre très affichés. À l'époque, les femmes, à part peut-être aller au marché, n'avaient pas le droit – ou du moins ce n'était pas évident – de se déplacer pour participer à des réunions ou des formations.

“ On avait une conseillère en techniques d'élevage qui partait sur le terrain comme ses collègues hommes. Une fois, sur le terrain, une fille a dit à sa maman : “Maman, moi je veux faire comme elle.” »

En 2015, on était sur un taux de 13% de femmes cheffes de bidon. Aujourd'hui, en 2020, ce taux est de 47%. On a démarré des activités en faveur de l'autonomisation des femmes. Pour autant, il y a de grands défis : on aimerait que les femmes soient beaucoup plus représentées dans les instances de décision, que ce soit au niveau des organisations ou bien des plateformes d'échange et de concertation. Ça fait partie de nos objectifs mais la réalité est toute autre, même si dernièrement on observe des évolutions.

Lorsqu'on est une organisation qui promeut une approche participative, des difficultés, il y en a toujours. Ce n'est pas nous qui imposons les choses ou comment les choses doivent se passer. Il y a tout un tas de paramètres à prendre en compte, notamment tout ce qui est lié au contexte, à la réalité, en lien avec les cultures, l'histoire de nos sociétés. Il y a des choses pour lesquelles on parvient facilement à trouver un consensus avec les acteurs et actrices avec qui nous interagissons, et d'autres fois, au contraire, c'est difficile. Dans le cadre du projet ASSTEL, quand on est sollicitée en tant qu'équipe projet pour demander la permission pour qu'une femme soit autorisée par son mari à participer à une activité, qu'est-ce qu'on peut faire ? On ne peut pas tout le temps demander des autorisations pour des femmes mais on communique davantage sur la nécessité d'impliquer ces femmes-là dans le projet et sur ce qu'elles pourraient y gagner – aussi bien les femmes que leur exploitation familiale. On peut dire que c'est un début de processus, un début de changement qu'on souhaite mais avec vraiment toutes les contraintes qu'on peut imaginer.

Quand on a fait ce constat sur les chef-fe-s de bidon en 2014, on a jugé nécessaire de faire une étude sur ce phénomène. On a aussi réalisé cette année-là un bilan du projet avec seulement des femmes, pour avoir leurs opinions, leurs ressentis. Elles ont vraiment exprimé le souhait d'être mieux prises en compte dans le projet. Quand on a démarré la deuxième phase en

2016, on a travaillé à intégrer le genre dans le projet. On s'est dit, dans un premier temps, qu'il fallait qu'on travaille sur la mixité de l'équipe projet. Le projet ASS-TEL c'est une grosse équipe, et sur les 12 personnes qui constituaient l'équipe d'ASSTEL 1, seulement 2 étaient des femmes. À partir d'ASSTEL 2, sur les 11 personnes de l'équipe, on a fait en sorte qu'il y ait 6 femmes. Quand on lançait les postes, on a fait fi de certains critères notamment la langue ou le fait de savoir conduire une moto, qui étaient plus compliqués pour elles.

Au niveau du Gret Sénégal, il y a déjà de la mixité, même si on pourrait l'améliorer. Mais quand il s'agit de cadres ou de postes à responsabilités, on se rend compte que le taux est vraiment très très très faible. Sur une quinzaine de chef-fe-s de projet, je suis la seule femme. Ce serait bien que d'ici quelques années, on puisse voir plus d'équité entre les chefs de projet hommes et les cheffes de projet femmes. L'autre enjeu pour moi, à l'échelle du Gret Sénégal, c'est aussi de faciliter davantage les conditions de travail pour les femmes au sein du Gret, par exemple quand une femme doit quitter sa région, pour aller travailler dans la zone où on l'a affectée et qu'elle doit se déplacer avec ses enfants.

Une anecdote : au sein de l'équipe, en lien avec l'objectif de mixité, on avait une conseillère en techniques d'élevage qui partait sur le terrain comme ses collègues hommes. Une fois, sur le terrain, une fille a dit à sa maman : « Maman, moi je veux faire comme elle. » C'est révélateur ! C'est là où l'on se dit que le fait d'avoir travaillé sur la mixité dans l'équipe, le fait que ces femmes-là se rendent tout le temps sur le terrain, pour développer des activités et croiser des familles, ça a réveillé des envies, des volontés de changement au sein de ces familles-là.

Le premier conseil que je donnerais, ce serait d'être patient-e-s, parce que ce n'est pas gagné d'avance et que ce n'est pas du jour au lendemain que les choses vont changer. Être patient-e-s, flexibles et prendre en compte au maximum les réalités des zones dans lesquelles on intervient, les réalités du point de vue culturel, historique. Et puis le dernier élément c'est de se former, se renforcer, chercher la compétence pour être accompagné-e-s. Par exemple, nous dans l'équipe projet, on n'a pas de compétence spécifique genre, et si moi ou quelqu'un d'autre de l'équipe on peut s'exprimer sur ces questions-là c'est tout simplement parce qu'on a été accompagné-e-s !

DAGANA, NORD SÉNÉGAL.

TRADITIONNELLEMENT LES FEMMES S'OCCUPAIENT DE LA PRODUCTION LAITIÈRE DANS CETTE ZONE.



EN TANT QUE CHEFS DE FAMILLE, LES HOMMES SE POSITIONNENT.

EN 2006 L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE "LAITIÈRE DU BERGER" ARRIVE ET CRÉE LE SYSTÈME DE CHEF-FE DE BIDON QUI DEVIENT SON INTERLOCUTEUR PRINCIPAL.



À PARTIR DE 2014 NOTRE ÉQUIPE DU GRET DANS LE CADRE DU PROJET ASSTEL DÉCIDE D'INTERVENIR...

POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LA FILIÈRE LAIT.



NOUS AVONS ALORS RECRUTÉ PLUS DE FEMMES POUR AMÉLIORER LA MIXITÉ DE NOTRE ÉQUIPE DU PROJET ASSTEL.

NOUS AVONS AUSSI CRÉÉ DES CLASSES D'ALPHABÉTISATION ET DE PRISE DE PAROLE EN PUBLIC EN LANGUE PULAAR.



ET DE NOUVELLES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES
POUR ELLES.



NOUS AVONS ÉGALEMENT MIS EN PLACE DES
SYSTÈMES D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT.



EN SEPT ANS ON EST PASSÉ DE 15% DE FEMMES
CHEFFES DE BIDON À 47%.



CERTAINES ENVISAGENT MÊME DE CONSTRUIRE DES
MAISONS SI LEURS REVENUS LAITIERS AUGMENTENT.



AUJOURD'HUI ON A ÉGALEMENT DES FEMMES
TECHNICIENNES DE TERRAIN QUI INSPIRENT
DES VOCATIONS AUPRÈS DES PETITES FILLES.



IL Y A AUSSI DES FEMMES QUI SONT PASSÉES DE
BÉNÉFICIAIRES DE COURS D'ALPHABÉTISATION...



...À FACILITATRICES D'ALPHABÉTISATION.

NOTRE PROCHAIN ENJEU EST D'ARRIVER À MESURER
CÉS CHANGEMENTS AU-DELÀ DU SIMPLE CONSTAT.

