



# Etude préalable

## Genre et chaînes de valeur climato durables au Sénégal et en Côte d'Ivoire

Diagnostic genre de la FONDEM par Impact People

Pour : FONDEM et F3E  
Pays : Sénégal et Côte d'Ivoire

---

# LETTRE DE SOUMISSION DU RAPPORT PROVISOIRE

Bordeaux, le 15 juillet 2024

**Fondation Energies Pour Le Monde**

146 Rue de l'Université, 75007 Paris  
France

**Objet** : Diagnostic genre de la FONDEM par Impact People dans le cadre de l'étude préalable « genre et chaînes de valeur climato durables au Sénégal et en Côte d'Ivoire »

Chers Madame Fauchier, Monsieur Chaouki, Monsieur Ankri,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le présent diagnostic genre de la FONDEM pour l'étude préalable « genre et chaînes de valeur climato durables au Sénégal et en Côte d'Ivoire ».

Ce diagnostic présente une synthèse analytique des résultats des questionnaires proposés aux salariés, administrateurs et partenaires, afin de faire un premier état des lieux de la perception de l'état de l'intégration du genre au sein de la FONDEM.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Laura PARGADE  
Fondatrice Impact People  
+33(0)6 13 74 07 31  
[laura@impactpeople.global](mailto:laura@impactpeople.global)

---

# SOMMAIRE

<b>LETTRE DE SOUMISSION DU RAPPORT PROVISOIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L’AUTO-EVALUATION GENRE .....	4
METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE L’AUTODIAGNOSTIC.....	4
1. <i>Un questionnaire pour les salariés et les administrateurs.....</i>	4
2. <i>Un atelier de co-construction des recommandations.....</i>	5
<b>SYNTHESE ANALYTIQUE .....</b>	<b>7</b>
QUESTIONNAIRE ADMINISTRATEURS / PARTENAIRES FINANCIERS .....	7
1. <i>Taux de réponse et typologie .....</i>	7
2. <i>Perception individuelle de la notion de genre .....</i>	7
3. <i>Perception de l’intégration du genre par la Fondem.....</i>	7
QUESTIONNAIRE SALARIES .....	9
1. <i>Taux de réponse et typologie .....</i>	9
2. <i>Perception individuelle de la notion de genre .....</i>	9
3. <i>Perception de l’intégration du genre par la Fondem.....</i>	10
<b>RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>13</b>
LES ATELIERS DE CO-CONSTRUCTION DES RECOMMANDATIONS .....	13
1. <i>La matrice utilité / faisabilité .....</i>	13
2. <i>L’approche genre décliné aux métiers de la fondem .....</i>	14
3. <i>Les étapes de l’intégration du genre.....</i>	15
4. <i>La priorisation.....</i>	17
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE 1 : DIAGNOSTIC GENRE - SALARIES.....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 2 : DIAGNOSTIC GENRE – ADMINISTRATEURS ET PARTENAIRES .....</b>	<b>62</b>

---

# INTRODUCTION

## Contexte et objectifs de l'auto-évaluation genre

L'intégration d'une approche en faveur de l'équité entre les sexes implique l'évaluation des répercussions de toute action projetée sur les individus, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin. Cela couvre l'ensemble des secteurs et des activités de tous types d'organisations. L'objectif ultime consiste à parvenir à l'égalité entre les sexes, garantissant des avantages équitables pour les deux groupes et prévenant la persistance des inégalités.

Des actions concrètes peuvent être menées dans ce sens dans toute organisation en son sein. De plus, lorsqu'une organisation intervient dans des programmes de coopération et de soutien au développement, ses actions peuvent également intégrer activement le prisme du genre et contribuer à cet objectif.

Cet outil a pour objectif d'accompagner la Fondem dans son auto-diagnostic de l'intégration du genre dans ses activités, qu'il s'agisse de son organisation interne ou bien de ses projets terrain. La conception d'un outil d'autodiagnostic a vocation à encourager la prise en main par la Fondation de cette notion de genre. En effet cette première étape intervient en amont d'initiatives que la Fondem souhaite prendre. Seuls certains programmes terrains ont jusqu'à présent intégré la notion de genre, et une stratégie plus transversale, comprenant l'organisation interne et la systématisation de l'approche genre dans les projets, n'a pas encore été initiée. Ce diagnostic n'est donc pas pensé comme une évaluation mais comme un état des lieux de départ, mesurant les perspectives possibles, les biais de perception, les attentes et les besoins de chacun. Il initie une démarche de co-construction des étapes essentielles à l'intégration de cette notion et souhaite porter le message d'une approche participative pour l'ensemble des initiatives qui seront prises dans ce sens.

Le premier auto-diagnostic mis en œuvre dès à présent n'est donc qu'une première étape, et un nouvel auto-diagnostic est encouragé lorsque ces premières initiatives auront été prises au sein de l'organisation et que l'on souhaitera constater leur perception par les acteurs de la Fondem, salariés, partenaires et administrateurs.

## Méthodologie et déroulement de l'autodiagnostic

### 1. UN QUESTIONNAIRE POUR LES SALARIES ET LES ADMINISTRATEURS

Lors des échanges préparatoires avec la Fondem et le F3E en amont de la réalisation de ce diagnostic, il a été convenu que la collecte de donnée serait différenciée en deux questionnaires, l'un pour les salariés de l'organisation, l'autre pour les administrateurs, et que les partenaires locaux, à l'origine inclus dans le scope de l'étude ne le seraient finalement que lors d'un temps ultérieur. Il a été également convenu que si le questionnaire administrateur resterait bref avec une majorité de questions fermées afin de permettre des réponses rapides et encourager une participation maximale, le questionnaire à



---

destination des salariés serait de son côté composé principalement de questions ouvertes, afin de permettre une analyse plus qualitative que quantitative, sans usage statistique.

Le questionnaire à destination des administrateurs et partenaires financiers a pour vocation plus précisément de capturer d'une part leur perception de la prise en compte du genre par la Fondem actuelle et future, mais aussi leur position plus personnelle sur ces questions, intérêt et engagement sur le sujet, perception de son importance et possibles biais de perception.

Le questionnaire à destination des salariés quant à lui est séparé en plusieurs sections distinctes afin de différencier la prise en compte de la notion de genre au sein de l'organisation et du siège social, et la mise en œuvre de la notion de genre dans les projets et programmes terrain de l'organisation. Une section permet également de capturer une perception des attentes, besoins, et perceptions personnelles de chacun sur cette notion et de capturer des freins potentiels dans la mise en œuvre des initiatives à venir.

Dans tous les cas, les questions ont été imaginées pour initier et accompagner une réflexion personnelle et collective, et éviter l'écueil de l'évaluation externe souvent perçue comme un test ou une sanction plus qu'une incitation.

Les résultats précis de ces questionnaires sont à retrouver en annexe, leur lecture étant particulièrement intéressante. Une analyse des grands enseignements est quant à elle à retrouver dans la première partie de synthèse analytique de ce rapport.

## 2. UN ATELIER DE CO-CONSTRUCTION DES RECOMMANDATIONS

Suite à la réception des questionnaires, un atelier a eu lieu début avril. Il réunissait les salariés de la Fondem en présentiel à son siège et proposait les objectifs suivants :

- Evaluer ensemble les attentes et besoins pour l'intégration du genre
- Co-construire les recommandations adaptées à la situation particulière de la Fondem
- Partage d'expérience sur l'intégration du genre dans les projets

Il se présentait en plusieurs temps forts notamment la présentation de quelques résultats des questionnaires afin de montrer la diversité des points de vue existants au sein de l'organisation sur la question de l'intégration du genre, ainsi que les attentes et les besoins sur ces questions. Il était en revanche important de préciser ce que cet atelier ainsi que l'ensemble de ce diagnostic n'étaient pas :

- Un test de connaissances sur le genre
- Une restitution d'étude avec interprétation
- Une formation à la notion de genre

Les différents moments de l'atelier permettant d'atteindre les objectifs fixés ont été :

- 1) Une matrice « utilité/faisabilité » avec pour objectif précis de cartographier la perception de l'intégration du genre
- 2) Un café réflexion : « C'est quoi l'approche genre déclinée aux métiers de la Fondem ? » avec pour objectif de définir ensemble ce que chauffer les « lunettes genre » pourraient apporter à la Fondem
- 3) Un Méta-plan de l'intégration du genre avec pour objectif de co-construire les étapes permettant de mettre en œuvre l'intégration du genre



- 
- 4) Un atelier de priorisation avec pour objectif de pondérer l'importance des étapes de la mise en œuvre définies précédemment

Les détails de ces ateliers sont à retrouver après la synthèse des résultats dans la section dédiée aux recommandations.



---

# SYNTHESE ANALYTIQUE

## Questionnaire administrateurs / partenaires financiers

### 1. TAUX DE REPONSE ET TYPOLOGIE

Le questionnaire a été envoyé à 10 administrateurs et à divers partenaires financiers dont nous ne connaissons pas le chiffre exact de participants potentiels, et nous avons reçu un total de 6 réponses, 5 administrateurs et un partenaire financier, tous s'identifiant au genre masculin et la plupart âgés de plus de 50 ans. Les durées de collaboration avec la Fondem sont plus variées selon les profils avec une majorité de collaborations longues, mais dans tous les cas chacun est allé à minima ponctuellement au siège de la Fondation.

### 2. PERCEPTION INDIVIDUELLE DE LA NOTION DE GENRE

Cette section du questionnaire a pour objectif de comprendre pour chaque participant son prisme et son niveau de familiarité vis-à-vis de la question du genre de manière générale, sans lien avec la Fondem. Les grands enseignements sont :

- **Une posture plutôt bienveillante et une connaissance empirique** : si aucun des participants n'a été formé sur la question du genre et seulement un tiers d'entre eux a participé à une réunion sur la thématique, ils estiment tous avoir à minima de bonnes notions sur la question, et trouver majoritairement la thématique cohérente au regard de leur activité, même si aucun ne se dit encouragé à prendre en compte cette notion de genre dans ses missions quotidiennes.
- **Une vision organisationnelle de la prise en compte du genre** : une majorité des participants indique que le plus important pour la prise en compte du genre dans une organisation est la mise en place d'actions ciblant l'égalité professionnelle.
- **Un besoin de visibilité plus que de formation** : la moitié des participants estime néanmoins ne pas être assez outillé pour adresser le sujet mais pense pouvoir monter en compétence en étant informé des initiatives de la Fondem en la matière. Un seul participant aimerait être accompagné par un référent extérieur.

### 3. PERCEPTION DE L'INTEGRATION DU GENRE PAR LA FONDEM

#### 3.1. *Au sein de son organisation*

Cette section du questionnaire a pour objectif de capturer la perception que les administrateurs et partenaires financiers ont des efforts présents et futurs de la Fondem pour intégrer la notion de genre au siège de la Fondation et dans l'ensemble de son organisation. Les grandes lignes qui se dégagent des réponses sont :

- **Une certitude que la prise en compte du genre est effective** : l'ensemble des participants estime que la Fondem a déjà intégré la notion de genre, un seul participant



---

soulignant que si cela a été fait dans les projets ce n'est pas le cas au siège de l'organisation.

- **La perception d'un manque de visibilité** : les participants étant pour la plupart persuadés que la prise en compte du genre au sein de la Fondem est un processus déjà avancé, même si la moitié doute que des objectifs clairs aient été définis, le manque d'information sur ces questions est perçu comme un manque de communication et non comme une nécessité d'initier des actions.
- **La confiance dans les équipes** : si la plupart, mais pas l'intégralité des administrateurs s'estiment engagés sur la question de l'intégration du genre, ils sont unanimes sur l'engagement de l'équipe, et un seul participant estime qu'il reste des freins liés au manque de formation et de temps.

### 3.2. *Au sein des projets de terrain*

Cette section du questionnaire a pour objectif de capturer la perception que les administrateurs et partenaires financiers ont des efforts présents et futurs de la Fondem pour intégrer la notion de genre dans les projets qu'elle-même mène directement sur le terrain et notamment en collaboration avec les partenaires locaux. Les tendances qui se dégagent des réponses sont :

- **Une visibilité partielle des caractéristiques objectives des projets sur la question du genre** : si les administrateurs s'estiment familiers des projets menés par la Fondem, ils ont peu d'informations ou sont très divisés sur certains éléments comme l'existence de formations sur la question du genre, la désagrégation des données par sexe, l'existence d'un diagnostic genre dans la phase préparatoire d'un projet, ou encore la cible précise des projets mis en œuvre.
- **Une perspective très diverse de ce qui fait un projet intégrant le genre** : un tiers des administrateurs estime que cela se joue au niveau de la gouvernance, locale ou bien au contraire internationale, un tiers voit les processus de mise en œuvre des projets comme essentiels (données, mesures d'impact, monitoring et évaluation), et un dernier tiers estime que la priorité est de cibler les femmes comme bénéficiaires des projets.
- **Des freins à la prise en compte du genre internes mais aussi externes dénoncés** : pour la moitié des administrateurs, la prise en compte du genre dans les projets peut être freinée par des facteurs dépendant de la Fondem comme le manque de temps ou de moyens financiers, mais pour l'autre moitié, les bénéficiaires des projets et le contexte de genre du pays d'intervention restent les freins essentiels.



# Questionnaire salariés

En raison du choix délibéré d'introduire majoritairement des questions ouvertes dans ce questionnaire, la synthèse ci-dessous n'est pas exhaustive et il est encouragé de se plonger dans les résultats détaillés en annexe.

## 1. TAUX DE REPONSE ET TYPOLOGIE

Le questionnaire a été envoyé à 13 salariés, et nous avons reçu 10 réponses, parfaitement ventilées entre personnes s'identifiant au genre féminin et masculin, et entre les différents types de postes, siège et terrain, fonctions décisionnelles, opérationnelles, et support. Une majorité des participants a entre 30 et 40 ans, le reste étant principalement plus jeune. A une exception près l'ensemble des participants enregistre moins de deux ans de collaboration avec la Fondem.

## 2. PERCEPTION INDIVIDUELLE DE LA NOTION DE GENRE

Cette section du questionnaire a pour objectif de comprendre pour chaque participant son prisme et son niveau de familiarité vis-à-vis de la question du genre de manière générale, sans lien avec la Fondem. Les grands enseignements sont :

- **Une définition du genre très variée :** le genre est principalement associé à une notion d'identité choisie par l'individu, même si chacun le définit à sa manière. On distingue aussi quelques définitions en lien avec un regard imposé par la société, et une définition avec un angle métier.

*« Une identité sexuée à laquelle on s'identifie et qui peut évoluer avec le temps »*

- **La cohérence avec le travail quotidien encore à prouver :** une moitié des répondants voit moyennement ou très peu le lien entre la question de genre et son quotidien dans son métier.
- **Des sources d'information très variés :** peu nombreux sont ceux qui ont été formés à la thématique du genre, même si certains ont été, à un moment, sensibilisés au concept, au travers de réunions ou d'activités qui ne leur étaient pas toujours destinées. A noter qu'un des répondants a été référent genre chez un employeur précédent.
- **Une prise en compte du genre associée au bien-être au travail :** pour une large majorité de participants, la prise en compte du genre au sein d'une organisation est vue comme une contribution à plus d'équité, dans le quotidien au travail mais aussi dans le recrutement.

*« Surtout éviter la discrimination et avoir une bonne ambiance avec du respect pour autrui ».*



### 3. PERCEPTION DE L'INTEGRATION DU GENRE PAR LA FONDEM

#### 3.1. Au sein de son organisation

Cette section du questionnaire a pour objectif de capturer la perception que les salariés ont des efforts présents et futurs de la Fondem pour intégrer la notion de genre au siège de la Fondation et dans l'ensemble de son organisation. Les grandes lignes qui se dégagent des réponses sont :

- **Une notion de priorité majoritairement perçue** : les participants sont presque au complet à estimer que la prise en compte du genre par la Fondem est une priorité. Les justifications sont liées à la tendance sociétale, aux avantages que cela revêt pour une organisation, mais aussi au métier particulier de solidarité internationale de la Fondem.

*« La bonne prise en compte est nécessaire pour rectifier les biais qui existent depuis toujours. Il s'agit d'un changement continu dans les normes culturelles qui doit être abordé de manière proactive »*

- **La réflexion collective vue comme l'essentiel pour l'intégration du genre** : pour la plupart des participants, une démarche active d'approfondissement du sujet, d'une réflexion collective et de la mise en place d'une stratégie sont les clés d'une bonne intégration du concept au sein de l'organisation. A noter toutefois l'inquiétude de certains en lien avec les débats générés par le sujet.
- **La perception d'un engagement sur cette question** : une majorité de participants estime la direction et les administrateurs engagés pour l'intégration du genre, et encore plus l'équipe elle-même.
- **La formation, la solution presque unanime pour se sentir mieux armé** : en dehors de quelques participants qui se sentent déjà accompagnés, presque l'ensemble de l'équipe se dit intéressée par de la formation, des ateliers, ou des conférences pour ensuite mettre en œuvre l'intégration du genre.

*« Formation + sessions de suivi post formation pour débriefer sur l'application de cette notion dans les projets de la structure / Intégration de spécialistes de la thématique dans le conseil scientifique de la Fondem »*

- **Pas forcément un besoin urgent** : presque l'ensemble des participants indique que la préoccupation actuelle de la Fondem sur cette question du genre est suffisante.



### 3.2. Au sein des projets de terrain

Cette section du questionnaire a pour objectif de capturer la perception que les salariés ont des efforts présents et futurs de la Fondem pour intégrer la notion de genre dans les projets qu'elle-même mène directement sur le terrain et notamment en collaboration avec les partenaires locaux. Les tendances qui se dégagent des réponses sont :

- **Contribuer au développement des femmes vu comme l'essentiel d'un projet** qui intègre le genre. Une moitié de participant estime que cibler des femmes dans un projet est une forme d'intégration de la notion de genre. Ils sont un tiers seulement à souligner l'importance d'analyser les perceptions genrées, les biais, et les réalités locales en amont des projets pour mieux les équilibrer.

*« Comprendre avant tout comment l'environnement culturel façonne les perceptions genrées, incorporer ces observations dans l'intégration de la dimension de genre du projet pour ne pas mettre en œuvre « pour » mais « avec » les personnes ciblées par les activités liées au genre »*

- **Des paramètres objectifs d'intégration du genre pas encore systématisés** : données désagrégées par sexe, égale participation des hommes et des femmes, mesure d'impact différenciée, diagnostic genre préalable, les participants sont partagés sur l'intégration de ces paramètres dans les projets actuels de la Fondem.
- **Une responsabilité qui viendrait des réalités du terrain** : si la moitié des participants ne s'explique pas toujours les origines des difficultés de l'intégration du genre dans les projets, l'autre moitié montre du doigt la culture et les partenaires locaux.

*« Tout dépend du contexte local. Nous n'avons pas la main sur tout (composition des partenaires locaux, composition des équipes communales, projets entrepreneuriaux sélectionnés, etc.) »*



- 
- **Les partenaires locaux vus comme un enjeu délicat** : moins de la moitié des participants connaissent des partenaires locaux sensibilisés au genre, et une proportion égale échange avec les partenaires sur le sujet.

*« L'intégration du genre est vue comme une obligation bailleur. Difficile d'avoir un avis honnête des partenaires là-dessus mais il y a clairement un sentiment que c'est une thématique d'occidentaux qui n'est pas adaptée au contexte socio-culturel local »*

- **Leur formation, pas forcément simple** : dans les difficultés principales soulignées, celle de mettre en place les formations des partenaires est la plus importante.

*« Les formations en « one shot » démontrent des limites pour le renforcement sur cette thématique. Par ailleurs il n'est pas toujours aisé d'identifier des spécialistes locaux capables de faire ces formations »*

- **Un accompagnement à l'implémentation terrain, la clé du succès** : si certains participants ont du mal à se prononcer sur ce qui permettrait de favoriser l'intégration du genre dans les projets, ils sont un tiers à souligner que les exigences bailleurs poussent dans ce sens et qu'il est désormais important de trouver des solutions pour réduire l'écart entre ces nouvelles attentes et les difficultés rencontrées sur le terrain sur ces questions.

*« La dimension genre de par les directives bailleurs mais aussi une volonté de la Fondem fait maintenant partie de manière systématique des objectifs de projets. Cependant, l'implémentation de ces aspects sur le terrain est encore difficile et démontre parfois le manque de cohérence entre le contexte local et les objectifs fixés. »*



# RECOMMANDATIONS

## Les ateliers de co-construction des recommandations

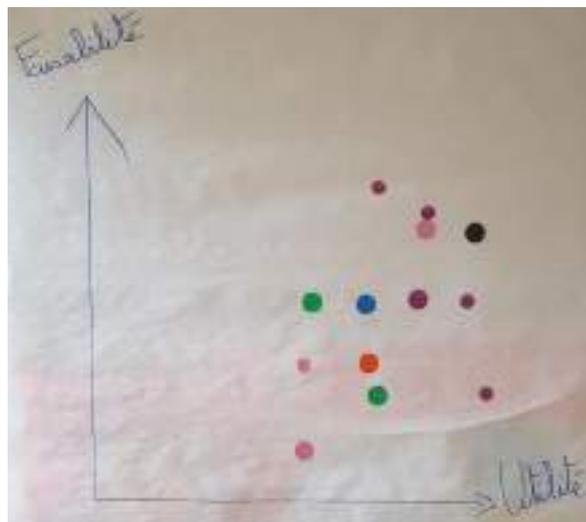
Afin de favoriser l'appropriation du processus de l'intégration de la prise en compte du genre dans l'organisation, il est recommandé de faire émaner les recommandations des acteurs concernés par cette conduite du changement. Dans le cadre de cet autodiagnostic préalable à la mise en place d'une stratégie, il a donc été proposé aux salariés de participer à un atelier au cours duquel ils ont pu tout d'abord découvrir les résultats anonymes de l'autodiagnostic. Au vu de ces résultats, ils ont ensuite été associés à plusieurs ateliers qui leur ont permis de faire émerger des recommandations pour la mise en place de la stratégie. Nous détaillons ici ces différents ateliers et leurs conclusions.

### 1. LA MATRICE UTILITE / FAISABILITE

L'objectif de cet atelier est de cartographier la perception de l'intégration du genre dans l'organisation par les participants. Il est pratiqué en groupe entier et demande à chacun de placer une gommette de couleur aléatoire sur une matrice représentant en abscisse « Je vois l'intérêt d'intégrer le genre dans mon activité » et en ordonnée « Je suis armé pour intégrer le genre dans mon activité ».

Le positionnement de ces gommettes crée un nuage de points plus ou moins resserré et positionné plus ou moins proche de l'intersection abscisse et ordonnée. Cela permet d'interpréter non seulement le niveau d'intérêt et celui de la préparation du groupe de participants, mais aussi leur positionnement individuel même s'il reste anonyme :

- Un nuage de points resserré indique que le groupe a une vision commune quand un nuage de points plus large indique que la perception individuelle prend le pas sur le collectif.
- Un nuage de points resserré avec quelques points éloignés montre que certains semblent avoir été laissés en marge de la démarche, soit parce qu'ils n'ont pas été inclus dans la montée en compétence sur ces questions, soit parce qu'ils n'ont pas été persuadés par les propos sur l'intérêt initial de la démarche.
- Un nuage de points bas indique un besoin en montée en compétences, quand un nuage de points vers la gauche encourage à persuader avant de faire monter en compétences.



- ➔ Recommandation : ici le nuage de points indique que si une montée en compétence est nécessaire et attendue, l'intérêt de la démarche semble avoir été intégré et personne ne semble isolé dans sa perception de la situation actuelle.

## 2. L'APPROCHE GENRE DECLINEE AUX METIERS DE LA FONDEM

Ce café réflexion a pour objectif de définir collectivement ce que l'intégration du genre pourrait apporter à la Fondem. Il s'agit d'un échange en groupes de taille réduite où un rapporteur doit synthétiser la vision issue de ces échanges sur un paperboard pour la partager ensuite au groupe complet reconstitué. Deux sessions de ce café réflexion ont été organisées, l'une pour co-définir ce que la prise en compte du genre apporterait à l'organisation et aux activités du siège, l'autre ce que cela changerait dans les projets.

Ce café réflexion a pour vocation d'ouvrir la parole sur l'intégration prospective du genre en se focalisant sur le bénéfice de la démarche et non sur la définition stricte du genre qui pourrait diviser. Cela aide à révéler des visions différentes mais souvent un objectif commun. Ce moment d'échange permet aussi de décliner ce que pourrait être une approche genre généraliste aux particularités des différents métiers de l'organisation, encourageant chacun à s'interroger sur les particularités de son métier.



---

Dans les résultats de l'atelier, la réflexion autour de l'apport de la démarche d'intégration du genre à l'organisation a beaucoup tourné autour de la non-discrimination au moment du recrutement, préoccupation commune à tous les métiers du siège. De son côté, la réflexion autour des projets a amené beaucoup de questions sur la manière de prendre en compte des enjeux de genre dans les pays d'intervention et comment respecter les cultures locales sans pour autant reproduire des schémas de discrimination genrée à l'échelle de l'organisation, comme par exemple favoriser le recrutement d'une ressource masculine lorsque l'on sait que le travail terrain lui sera facilité en raison des discriminations locales.

- Recommandations : l'exercice peut être intéressant à refaire en amont d'une formation sur le genre en compagnie du formateur, afin que la formation, au lieu d'être théorique et généraliste, puisse être complètement adaptée aux métiers et aux préoccupations de l'organisation. Ainsi un atelier spécifique sur ces questions de culture locale est particulièrement attendu par les équipes qui interviennent sur le terrain.

### 3. LES ETAPES DE L'INTEGRATION DU GENRE

Cet exercice de meta-plan a pour objectif de co-construire les étapes de l'intégration de la prise en compte du genre telles qu'elles sont perçues par les équipes. L'atelier se fait en groupe entier, et chacun, sur un post-it dont la couleur n'a pas d'importance, indique l'étape qui li semble essentielle dans le processus. Ensuite chacun est invité à venir placer son post-it dans l'ordre académique des étapes de l'intégration du genre, là où son post-it lui semble cohérent dans le processus de mise en place d'une prise en compte du genre, créant ainsi une liste des tâches essentielles telle que vue par l'équipe.

Il s'agit ici d'encourager à l'appropriation des étapes qui vont être nécessaires pour obtenir une meilleure intégration du genre, et à chacun de s'exprimer sur ce qui représente pour chacun une priorité, voire un point de vigilance.

Etapes et points d'attention soulignés par l'équipe :

- Montée en compétence :
  - Sensibilisation et formation : sensibilisation des membres de l'organisation à l'importance de l'intégration du genre et les former sur les concepts clés
  - Investir davantage dans la formation liée au genre des partenaires locaux
  - Embaucher une ingénieure
- Définition des objectifs :
  - Intervention des parties prenantes locales dans la théorie du changement d'un projet
  - Intégrer un diagnostic des contraintes genre existants dans chaque montage de projet
  - Etudier précisément les impacts sur la vie des femmes des projets passés et diffuser les résultats pour être au clair sur l'efficacité de nos mesures
- Mise en place de la stratégie genre :
  - Etablir un espace de discussion en interne pour faire remonter des problèmes liés au genre ou pas



- Faire une analyse des risques liés aux impacts des projets à long terme sur les inégalités de genre
- S'intéresser de façon profonde aux us et coutumes liés au genre des peuples issus de la localité bénéficiaire
- Approbation du C.A.
- Définition d'un budget dédié
- Définition d'un plan d'action
  - Sensibiliser bénéficiaires, partenaires, salariés, opérateurs et VSI
  - Recruter plus de femmes au profil technique
  - S'assurer à travers leur sélection, ou sensibilisation / formation de la prise au sérieux des aspects genre par les partenaires
- Désignation de référents genre au sein de l'organisation



➔ **Recommandations :** lors de l'élaboration du plan stratégique d'intégration du genre dans l'organisation, il sera stratégique de vérifier que toutes les étapes imaginées par l'équipe sont représentées. A mesure qu'il y a une progression dans le processus, il peut être intéressant de refaire l'exercice afin de vérifier qu'il y a une compréhension commune des étapes à suivre. En particulier ici où il peut parfois y avoir un écart important entre les équipes du siège et les équipes terrain, il est important de prendre en compte l'attente importante des équipes sur les projets opérationnels, mais il ne faudra pas négliger l'importance de la prise en compte du genre à l'échelle de l'organisation elle-même et des activités supports afin d'une part d'être en mesure de montrer l'exemple et d'autre part de s'assurer que les membres de l'équipe qui n'interviennent



---

pas directement sur les projets restent mobilisés autour de la thématique de l'intégration de la prise en compte du genre dans l'organisation.

## 4. LA PRIORISATION

L'objectif de cette dernière étape de l'atelier est de pondérer l'importance des étapes de la mise en œuvre définies précédemment. Cette activité est réalisée en groupe entier où chacun est doté d'une gommette de couleur aléatoire et est invité à la placer sur l'étape qui lui semble absolument prioritaire et essentielle au processus.

Cet exercice de priorisation permet de valider l'identification des étapes prioritaires et de vérifier que l'ensemble de l'équipe est aligné sur le déroulé à mettre en place.

Ici les votes ont principalement insisté sur :

- La définition des objectifs : 4 votes
- La montée en compétences : 3 votes
- L'embauche d'une ingénieure ou de femmes au profil technique : 2 votes
- La définition de la stratégie genre : 1 vote
- S'intéresser aux us et coutumes genre de la localité bénéficiaire : 1 vote

Voir détail en photo dans la section précédente.

- ➔ **Recommandations :** la plupart des participants a voté pour des priorités qui sont en phase avec le déroulé académique de la mise en place d'une stratégie genre, la définition d'un agenda devraient donc être conforme à leurs attentes. Pour ceux qui ont exprimé d'autres priorités, il sera important de rassurer sur la prise en compte de ces préoccupations et indiquer dans l'agenda à quelle étape du processus ces priorités pourront être adressées.

## CONCLUSION

Ce diagnostic qui intervient en amont de la mise en place d'une stratégie d'intégration de la prise en compte du genre eu sein de la Fondem montre une situation de départ plutôt particulièrement favorable. En effet, si une montée en compétence sur des thématiques qui ne sont pas maîtrisées semble nécessaire et attendue, la situation actuelle offre l'avantage d'éviter les a priori et les idées préconçues sur la notion de genre. L'équipe semble convaincue de l'utilité de la démarche, et voit y voit des objectifs différents mais cohérents avec ses métiers. Enfin on trouve un alignement sur les priorités qui permet d'envisager une co-construction des prochaines étapes. Du côté des administrateurs et partenaires financiers, on note une curiosité et une bienveillance vis-à-vis de la démarche, même si une meilleure compréhension des enjeux et une communication intensifiée sur ces sujets perçus comme nouveaux sont attendus. En conclusion les voyants sont donc au vert pour la mise en place de la démarche, en gardant en tête les objectifs et priorités soulignés par l'équipe, et en communiquant en particulier sur ce sujet avec les administrateurs et partenaires.



# ANNEXE 1 : DIAGNOSTIC GENRE - SALARIES

## 1.1 A quel genre vous identifiez-vous ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

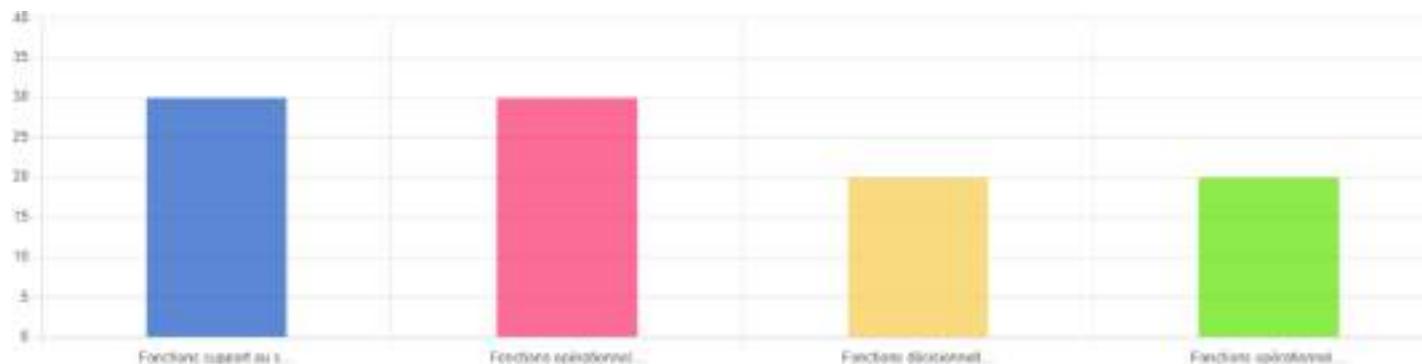


Valeur	Fréquence	Pourcentage
Masculin	5	50
Féminin	5	50



## 1.2 Type de poste ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Fonctions support au siège	3	30
Fonctions opérationnelles au siège	3	30
Fonctions décisionnelles au siège	2	20
Fonctions opérationnelles terrain	2	20



### 1.3 Age

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Entre 30 et 40	6	60
Moins de 30	3	30
Entre 40 et 50	1	10



## 1.4 Nombre d'années de collaboration avec la Fondem

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Entre 1 et 2 ans	5	50
Moins d'un an	4	40
Plus de 5 ans	1	10



## 2.1 Qu'est-ce que le genre pour vous ?

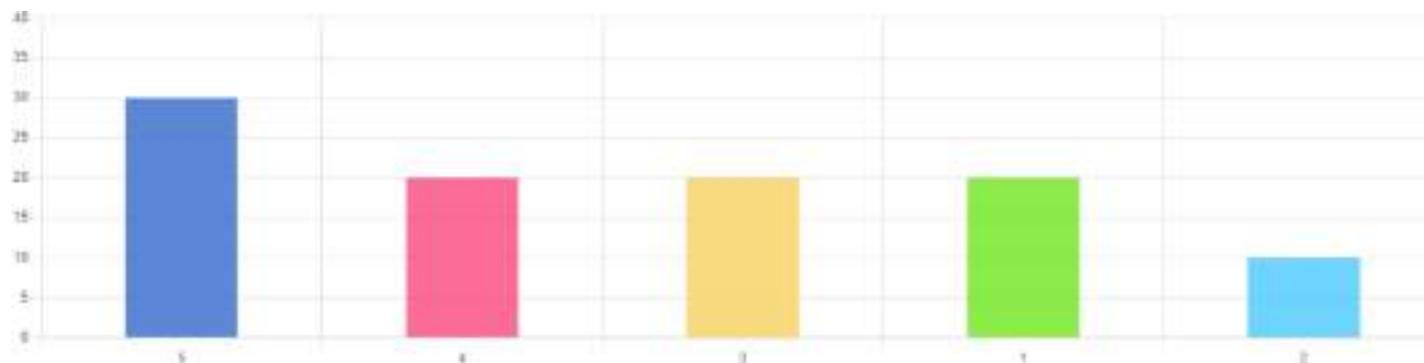
TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
le sexe social affecté à un individu	1	10
Un sentiment d'appartenance	1	10
c'est l'identité d'une personne qui se définit par le sexe	1	10
Le genre est l'ensemble des différences liées à une personne en fonction de son sexe, âge, handicap moteur et mental	1	10
C'est un ensemble de fondements que la société ou la culture établit pour régir les relations et les rapports entre l'homme et la femme	1	10
Dans le contexte d'un projet de développement, le plus souvent, il s'agit de l'aspect visant à renforcer l'équité des genres, et en particulier l'amélioration de la situation socio-économique et politique des femmes et la lutte contre les VBG. Cependant, en fonction du contexte, l'aspect genre peut aussi inclure la défense des droits LGBTQ. En dehors du domaine du développement, le terme "genre" fait référence aux rôles, comportements, expressions et identités socialement construits des filles, des femmes, des garçons, des hommes et des personnes de divers genres.	1	10
une identification personnelle	1	10
Une dimension de notre identité essentielle dans la prise en compte de l'égalité des traitements dans divers contextes	1	10
Classification des personnes selon leur physique pour organiser la société	1	10
Une identité sexuée à laquelle on s'identifie et qui peut évoluer avec le temps	1	10



## 2.2 Est-ce que cela fait sens par rapport à votre travail quotidien ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



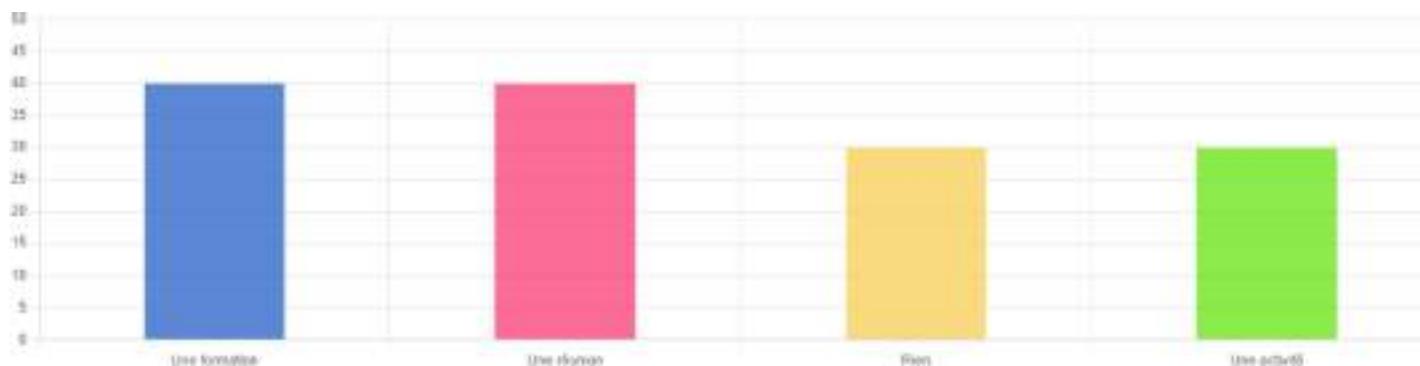
Valeur	Fréquence	Pourcentage
5	3	30
4	2	20
3	2	20
1	2	20
2	1	10



### 2.3 Avez-vous déjà personnellement participé à une activité, réunion, formation sur le genre au cours des 3 dernières années ?



TYPE : SELECT\_MULTIPLE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Une formation	4	40
Une réunion	4	40
Rien	3	30
Une activité	3	30



## 2.4 Précisez

TYPE : TEXT. 8 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (2 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Une formation délivrée par la structure genre en action dans le cadre du projet PAMELA	1	10
Aucune formation sur le genre, non plus chez mes anciens employeurs qui sont aussi dans le secteur de la solidarité internationale	1	10
La place de la femme dans le monde professionnel à des postes décisionnels	1	10
Réunion de cadrage de la prestation genre dans le cadre de la formation genre à destination des femmes du projet.	1	10
Dans le cadre de projets Fondem, le genre est omniprésent et nous oblige à lire davantage pour l'intégrer à notre quotidien de travail.	1	10
Réunions avec les partenaires spécialisé en genre (formateurs pour les partenaires locaux). J'ai aussi assister partiellement à la formation donné aux partenaires locaux.	1	10
étude du F3E sur le genre et les chaînes de valeur agricoles	1	10
Référente GENRE dans mon précédent poste pendant 3 ans	1	10



## 2.5 Savez-vous s'il y a eu pour le personnel des activités, réunions, formations sur le genre au cours des 3 dernières années ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	7	70
Il y en a eu	2	20
Il n'y en a pas eu	1	10



## 2.6 Précisez

TYPE : TEXT. 3 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (7 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Il y a eu des formations à destination de nos partenaires locaux mais de formation pour les salariés de la Fondem depuis celle issue de PAMELA	1	10
Formation genre à laquelle je n'ai pas pu participé	1	10
Atelier sur le genre F3E	1	10



## 2.7 Qu'est-ce que cela signifie selon vous de prendre en compte le genre dans une organisation ou dans son travail ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Interroger les relations entre hommes et femmes dans un univers professionnel, soit analyse la place, la fonction, les responsabilités de chacun sous un prisme genre.	1	10
Prendre en compte les besoins	1	10
Choisir la personne en fonction de ses compétences pour le poste et pas de refuser des postes à une personne à cause de son genre ou lui donner le poste à cause de son genre	1	10
La prise en compte du genre dans une organisation signifie faire avec les vulnérabilités et les atouts de tous en lien avec leur être ( Femme, homme, personne vivant avec handicap...)	1	10
Cela signifie, créer un environnement professionnel où les femmes comme les hommes se sentiront épanouis dans leur travail, sur tous les plans: mission, rémunération, santé, sécurité, etc.	1	10
De réfléchir, concevoir, implémenter et organiser les structures régissant l'organisation du travail afin de promouvoir l'équité et l'égalité des genre et la lutte contre les VBG.	1	10
Respecter l'identification . Surveillance que le genre ne limite pas l'avancement sur la voie professionnelle.	1	10
Redéfinir le prisme à travers lequel certains biais et conceptions erronées peuvent émerger et influencer le traitement de certaines situations sur base de leur appartenance à un genre	1	10
Surtout éviter la discrimination et avoir une bonne ambiance avec du respect pour autrui	1	10
Reconnaissance sociale	1	10



## 2.8 Pensez-vous que la prise en compte du genre dans les activités de la Fondem soit une priorité ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	9	90
Non	1	10



## 2.9 Pourquoi et comment ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Pourquoi : l'usage inégal de l'énergie issu des EnR entre homme et femme ainsi que l'usage et le contrôle des infrastructures liées à sa production, sa distribution et son usage (domestique et économique). Comment : intégration d'activités sur le terrain avec un focus genre (analyse initiale des relations de genre au sein d'une population locale, accompagnement spécifique des femmes, etc.)	1	10
Il y a la plupart du temps un volet genre qui est plus ou moins mis en avant en fonction du projet.	1	10
Mais je pense que fondem ne fait pas de distinction de genre pour attribuer des postes ou dans les recrutements	1	10
Déjà le ratiion Femme/ femme au sein de la fondem et les activités de formation de sur le terrain, et lors de la sélection des entrepreneurs	1	10
La Fondation valorise de plus en plus ses talents féminins	1	10
La Fondem est une organisation dédiée à l'électrification rurale et au développement économique des pays du Sud (notamment en Afrique subsaharienne). Dans ce contexte, il est primordiale d'intégrer le genre afin d'assurer que les femmes bénéficie de cet appui dans les meilleurs conditions.	1	10
La bonne prise en compte est nécessaire de rectifier les bias qui existent depuis toujours. il s'agit d'un changement continu dans les normes culturelles qui doit être abordé de manière proactive	1	10
Pour s'éduquer sur ces thématiques en interne et permettre un meilleur ruissellement de ces acquis sur le terrain. Fort accent porté sur le genre sur la plupart de projets Fondem. Thématique récurrente dans beaucoup d'AAP	1	10
Cet un aspect essentiel de notre époque.	1	10
Présent*e dans les montages de projet	1	10



### 3.1 Pour une meilleure prise en compte de la notion de genre dans l'organisation, l'essentiel c'est ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
des concertations intégrant des femmes et des hommes sur le terrain	1	10
De faire une table ronde des besoins	1	10
se focaliser sur les compétences, aptitudes de la personne	1	10
definir la strategie genre de l'organisation ( le genre est entendu de plusieurs de manière mais pour la FONDEM c'est quoi ?)	1	10
Une inclusion	1	10
De réfléchir, concevoir, implémenter et organiser les structures régissant l'organisation du travail afin de promouvoir l'équité et l'égalité des genre et la lutte contre les VBG.	1	10
vous pourriez rédiger une thèse sur le genre... mais je dirais que toute organisation devrait garantir que le genre ne limite ni ne favorise certains professionnels.	1	10
De s'éduquer sur le sujet	1	10
Le respect	1	10
le non débat autour des questions de Genre	1	10



### 3.2 Vous diriez que c'est le cas pour la Fondem : l'engagement des équipes pour l'intégration de la notion de genre ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



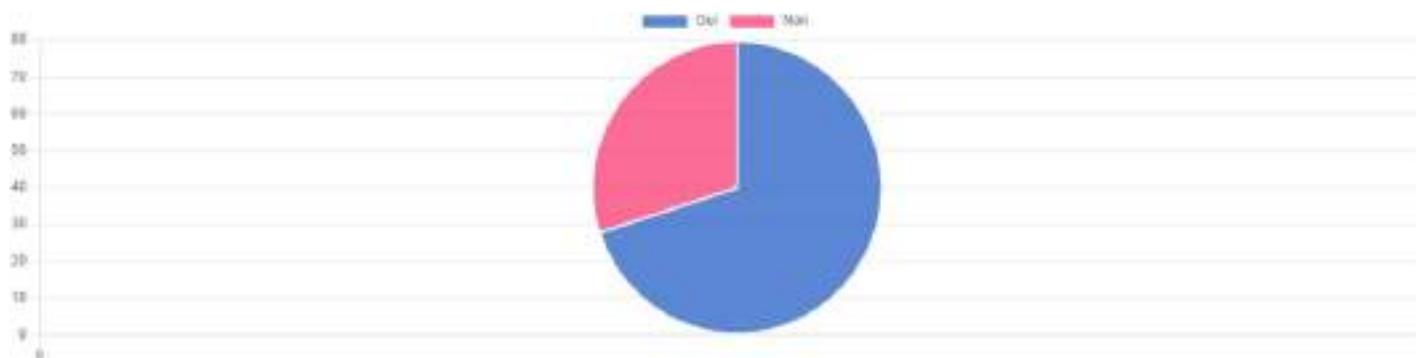
Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	8	80
Non	2	20



### 3.3 Vous diriez que c'est le cas pour la Fondem : l'engagement de la direction / CA pour l'intégration de la notion de genre ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

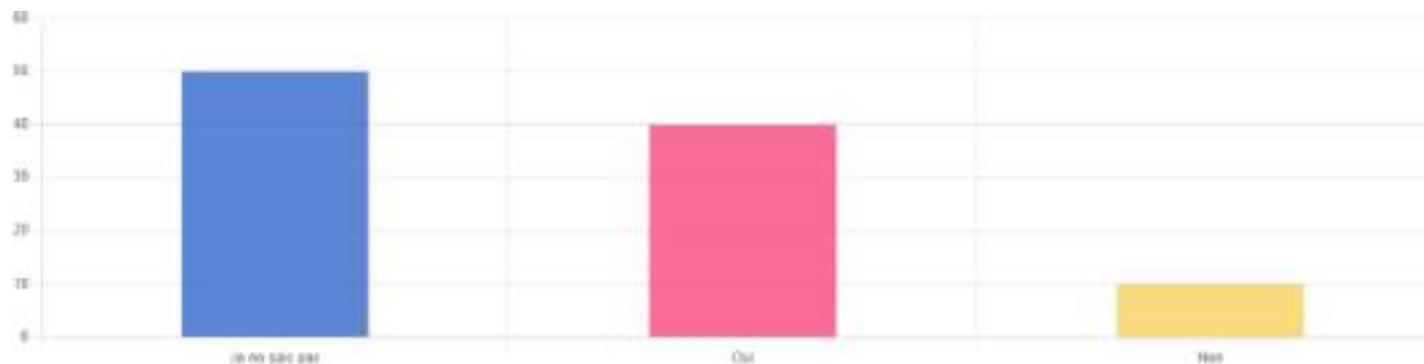


Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	7	70
Non	3	30



### 3.4 La Fondem a-t-elle une politique d'exigence d'égalité professionnelle vis-à-vis de ses partenaires ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	5	50
Oui	4	40
Non	1	10



### 3.5 Avez-vous accès à l'outillage, à la formation, et à l'expertise qui vous semble nécessaire à la prise en compte du genre dans votre travail ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Non	5	50
Oui	5	50



### 3.6 Que vous manque-t-il ?

TYPE : TEXT. 5 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Vu le turn over de ces dernières années, je pense qu'il serait bon de pouvoir fournir à nouveau une formation à l'équipe actuelle (siège et terrain).	1	10
Des formations, de la documentation. Si elles existent déjà, indiquer / rappeler où peut-on la trouver	1	10
Accès à plus de formations dédiées	1	10
Formations ,outils, et expertise externe.	1	10
C'est la première fois que j'entends ce sujet abordé dans le cadre du travail à la Fondem. Je pense que c'est un environnement respectueux pour tous les genres. Je ne pense pas qu'il manque d'orientation sur cette question.	1	10



### 3.7 Comment souhaiteriez-vous être mieux accompagné sur la question du genre ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Formation + sessions de suivi post formation pour débriefer sur l'application de cette notion dans les projets de la structure // Intégration de spécialistes de la thématique dans le conseil scientifique de la Fondem	1	10
Des formations, de la documentation. Si elles existent déjà, indiquer / rappeler où peut-on la trouver	1	10
NA	1	10
Formation sur la prise en compte du genre vis à vis des partenaires	1	10
Ateliers d'échanges	1	10
Formations spécifique au contexte d'intervention,	1	10
C'est la première fois que j'entends ce sujet abordé dans le cadre du travail à la Fondem. Je pense que c'est un environnement respectueux pour tous les genres. Je ne pense pas qu'il manque d'orientation sur cette question.	1	10
Participer à davantage d'ateliers	1	10
Je suis bien accompagné	1	10
conférence	1	10



### 3.8 Des objectifs, un suivi, quant à l'évolution de l'intégration de la notion de genre ont-ils été mis en place ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Non	7	70
Oui	3	30



### 3.9 Selon vous, à l'échelle de l'organisation de la Fondem, diriez-vous que le genre est pris en considération ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Assez	9	90
Pas assez	1	10



### 3.10 D'où viennent les difficultés et que faudrait-il changer ?

TYPE : TEXT, 1 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (9 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Effectivement, au-delà des projets qui peuvent intégrer plus ou moins un focus genre, nous n'avons pas à ma connaissance d'outil de suivi interne de l'intégration du genre de manière globale.	1	10



#### 4.1 Selon vous, l'essentiel pour un projet qui intègre le genre, c'est ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Permettre un développement économique et social des hommes ET des femmes	1	10
Promouvoir et mettre en avant le projet pour les femmes	1	10
c'est que le projet soit bénéfique pour le genre le plus défavorable	1	10
Prendre en compte toutes les couches sexogénérées , les personnes vivant avec un handicap moeteur et mental	1	10
Démontrer au travers du projet que la femme et la jeune fille sont des actrices indispensables au développement d'une communauté.	1	10
Tous d'abord "Ne pas nuire". Les mesures implémentés dans le cadre de nos projet doivent être soigneusement réfléchis afin d'éviter d'empirer la situation actuelle. Ensuite, l'important est de bien s'adapter au contexte local afin de permettre des avancés notables pour l'équité et l'égalité des genres et la lutte contre les VBG. Il est important également que les partenaires responsable pour l'implémentation des activités soient suffisamment sensibilisé sur la question afin de garantir des résultats.	1	10
un effort pour réduire les limites dues au genre	1	10
Comprendre avant tout comment l'environnement culturel façonne les perceptions genrées, incorporer ces observations dans l'intégration de la dimension de genre du projet pour ne pas mettre en œuvre "pour" mais "avec" les personnes ciblées par les activités liées au genre	1	10
La sensibilisation et l'accompagnement	1	10
bottom up, inclure la diversité dans la construction de projet	1	10



## 4.2 Les données statistiques des projets sont-elles désagrégées par sexe ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	6	60
Je ne sais pas	3	30
Pas toutes	1	10



#### 4.4 Est-ce que la phase préparatoire d'un projet comprend un diagnostic genre ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Cela dépend des projets	7	70
Oui toujours	3	30



#### 4.6 Une égale participation des femmes et des hommes au projet est-elle assurée ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Cela dépend des projets	9	90
Rarement	1	10



#### 4.7 Comment ? Avec quelles difficultés ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Tout dépend du contexte local. Nous n'avons pas la main sur tout (composition des partenaires locaux, composition des équipes communales, projets entrepreneuriaux sélectionnés, etc.	1	10
Je ne sais pas	1	10
NA	1	10
pour les projets au Sénégal , on a mieux, des projets exclusivement orienté vers les femmes et on s'assure avoir une pourcentage de femmes non négligeable pour les projets mixtes.	1	10
En fonction des thématiques et des localités	1	10
Les projets présentent systématiquement (à ma connaissance) liés à l'aspect genre (exemple : minimum de 50 % de femmes dans un projet d'appui aux activités génératrices de revenus). Les difficultés viennent principalement du contexte globale difficile pour les femmes dans les régions d'interventions. L'aspect genre est également un aspect difficile à intégrer pour les partenaires locaux, notamment les partenaires institutionnels.	1	10
je ne suis pas en mesure de répondre	1	10
assurer une participation de min. 50% de femmes dans certains projets	1	10
Les difficultés sont liés à la culture	1	10
partenaires locaux	1	10

45



#### 4.8 L'analyse des résultats et des impacts des projets prend-t-elle en compte de manière différenciée les besoins et les intérêts des hommes et des femmes ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui toujours	5	50
Cela dépend des projets	5	50



#### 4.9 Comment ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
C'est normalement une demande inscrite dans les TDR d'étude situation initiale et d'évaluation : données genro-différenciées, analyse avec matrice Harvard, organisation de focus groups	1	10
Je ne sais pas	1	10
avec la coopératif des femmes	1	10
En prenant en compte de l'avis des deux categories	1	10
Cela dépend des projets	1	10
Les études et les évaluations prennent en compte le genre dans la collecte de données, leur analyses et ainsi que pour les conclusions.	1	10
je ne suis pas en mesure de répondre	1	10
Pas sur	1	10
On essaye d'impliquer les femmes le plus possibles dans les projets	1	10
évaluation	1	10



#### 4.10 La FONDEM est elle en capacité d'identifier des changements autour de l'égalité de genre ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	10	100



#### 4.12 Comment ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Tout dépend des projets. A travers des enquêtes qualitatives + obtentions de témoignages (récits de vie) en fin de projet, nous arrivons à identifier des changements	1	10
Je ne sais pas	1	10
en travaillant avec les coopératifs	1	10
Dans le cadre de CASELEC, il ya eu une discrimination positive faite aux femmes lors du processus de sélection des entrepreneurs AGR;	1	10
A travers l'évaluation des projets	1	10
à travers les partenaire locaux et les évaluations de projets. Cela reste néanmoins difficile étant donné le contexte local.	1	10
je ne suis pas en mesure de répondre	1	10
Capitalisation	1	10
Avec tous les données des différents projets passés et le suivi des projets actuels.	1	10
échanges des savoirs	1	10



#### 4.13 Avez-vous connaissance de partenaires locaux formés aux questions de genre ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Non	6	60
Oui	4	40



#### 4.14 Lesquels ?

TYPE : TEXT. 4 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (6 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Grdr, Eclasio	1	10
Cela dépend des pays: Fimifa, Asapid, ...	1	10
FIMIFA	1	10
CGESO	1	10



#### 4.15 De quelle façon les partenaires traitent-ils la thématique ?

TYPE : TEXT. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

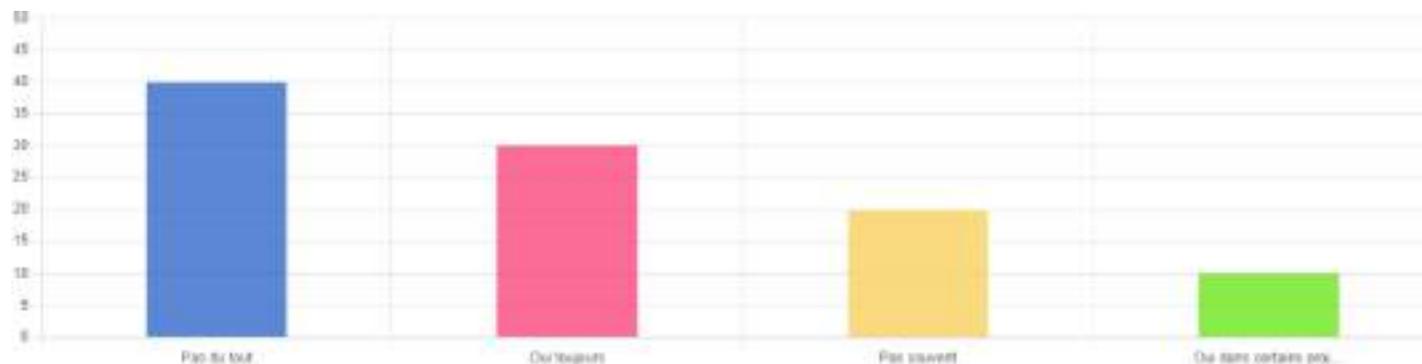
Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	2	20
recrutement d'un spécialiste au sein de l'équipe, formation de l'équipe terrain, étude genre F3E (GRDR)	1	10
NA	1	10
La notion n'est pas encore partagée par certains de nos partenaires locaux.	1	10
Plutôt bien en tenant compte des cultures locales	1	10
Principalement comme une obligation bailleur. Difficile d'avoir un avis honnête des partenaires là-dessus mais il y a clairement un sentiment que c'est une thématique d'occidentaux qui n'est pas adaptée au contexte socio-culturel local.	1	10
je ne suis pas en mesure de répondre	1	10
Des biais socio-culturels persistent	1	10
limitées	1	10



#### 4.16 Avez-vous déjà eu des échanges sur la question avec des partenaires ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

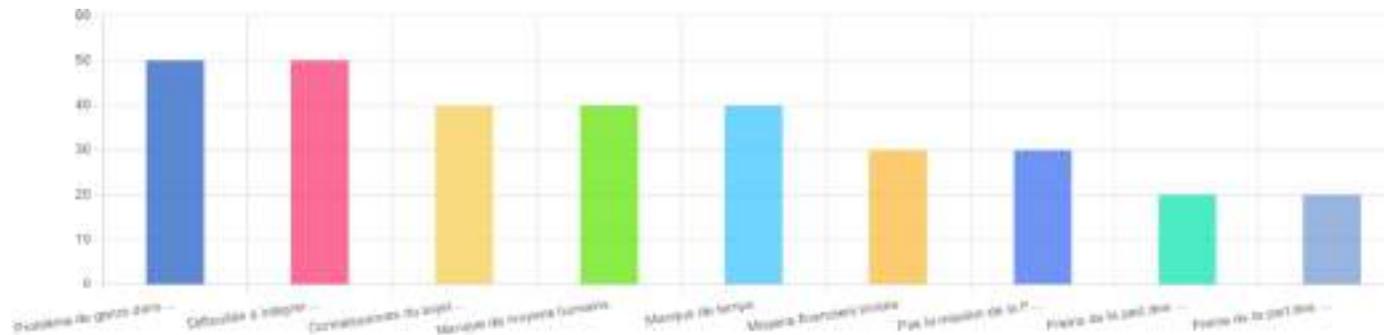


Valeur	Fréquence	Pourcentage
Pas du tout	4	40
Oui toujours	3	30
Pas souvent	2	20
Oui dans certains projets qui s'y prêtent	1	10



#### 4.17 Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

TYPE : SELECT\_MULTIPLE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Problème de genre dans le pays d'intervention	5	50
Difficultés à intégrer cette notion dans le projet	5	50
Connaissances du sujet limitées	4	40
Manque de moyens humains	4	40
Manque de temps	4	40
Moyens financiers limités	3	30
Pas la mission de la Fondem à ce jour	3	30
Freins de la part des partenaires	2	20
Freins de la part des bénéficiaires	2	20



#### 4.18 Des formations / sensibilisations des partenaires ont-elles été mises en œuvre par la Fondem ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	6	60
Oui	4	40



#### 4.19 Quelles leçons pensez-vous pouvoir en tirer ?

TYPE : TEXT. 4 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (6 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Les formations en "one shot" démontrent des limites pour le renforcement sur cette thématique. par ailleurs, il n'est pas toujours aisé d'identifier des spécialistes locaux (ex : Madagascar)	1	10
La question est traitée avec beaucoup de difficultés. dans le Cadre du Projet EGALES, il était prévu une formation sur la thématique en faveur de l'équipe municipale mais, pour des raisons financières, cette formation a été réorientée en faveur des femmes bénéficiaires du projet	1	10
La culture locale est très souvent en désaccord avec certains principes de l'égalité des genres	1	10
Expertise des organisations formatrices encore trop faible. Contexte local (sud de Madagascar) mal connu même pour des formatrices malgaches (de la capitale principalement). Manque de prise au sérieux de cet aspect par les partenaires locaux. Méfiance des partenaires sur ces aspects.	1	10



#### 4.20 Des exigences / objectifs en terme de genre ont-ils été fixés par la Fondem auprès de ses partenaires ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	5	50
Oui	3	30
Non	2	20



#### 4.21 Quelles leçons pensez-vous pouvoir en tirer ?

TYPE : TEXT. 3 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (7 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
des efforts sont constatés par exemple au travers de recrutement en local de jeunes femmes	1	10
Pas encore implémenté mais en cours de développement.	1	10
je ne suis pas en mesure de répondre	1	10



#### 4.22 Vous semble-t-il que la dimension genre soit prise en compte dans des activités transversales ou spécifiques ?



TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur

Fréquence

Pourcentage

Oui dans certains projets qui s'y prêtent

8

80

Oui toujours

2

20



#### 4.23 Pour résumer, vous semble-t-il que la dimension genre soit prise en compte dans les projets ?

TYPE : SELECT\_ONE. 10 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui dans certains projets qui s'y prêtent	7	70
Oui toujours	3	30



#### 4.24 D'où viennent les difficultés et que faudrait-il changer ?

TYPE : TEXT. 7 sur 10 répondants ont répondu à cette question. (3 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Dans les récents projets, la dimension genre est présente. Afin de passer à la vitesse supérieure, il serait nécessaire de voir comment faire monter en compétences les ressources humaines sur le terrain (partenaire et FONDEM)	1	10
Que le projet puisse à la fois répondre à un appel à projet et à la fois répondre à la problématique du genre	1	10
NA	1	10
La dimension genre, de part les directives bailleurs mais aussi une volonté de la FONDEM, fait maintenant partie de manière systématique aux objectifs de projet. Cependant, l'implémentation de ces aspects sur le terrain est encore très difficile. La réalité des conditions sur terrain rend l'implémentation difficile et démontre parfois le manque de cohérence entre le contexte local et les objectifs fixés.	1	10
je ne suis pas en mesure de répondre	1	10
Pas de difficulté, la dimension genre prend de plus en plus de place dans les projets de la Fondem	1	10
Culture différent à la notre. Divulgateion et sensibilisation.	1	10



# ANNEXE 2 : DIAGNOSTIC GENRE – ADMINISTRATEURS ET PARTENAIRES



## 1.2 De quelle organisation faites-vous partie ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Administrateur	5	83.33
Partenaire financier	1	16.67



## 1.4 Age

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Plus de 50	5	83.33
Entre 30 et 40	1	16.67



## 1.5 Nombre d'années de collaboration avec la Fondem

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Plus de 5 ans	4	66.67
Entre 3 et 4 ans	1	16.67
Moins d'un an	1	16.67



## 2.1 Etes-vous familier avec la notion de genre ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
J'ai de bonnes notions	4	66.67
Oui tout à fait	2	33.33



## 2.2 Est-ce que c'est une thématique qui fait sens avec votre travail au quotidien ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	5	83.33
Non	1	16.67



### 2.3 Avez-vous déjà personnellement participé à une activité, réunion, formation sur le genre au cours des 3 dernières années ?



TYPE : SELECT\_MULTIPLE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Rien	4	66.67
Une réunion	2	33.33



## 2.4 Savez-vous si la Fondem a organisé des activités, réunions, formations sur le genre au cours des 3 dernières années ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	5	83.33
Il y en a eu	1	16.67



## 2.5 A première vue, diriez-vous que la Fondem prend en compte la question du genre ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur

Fréquence

Pourcentage

Oui complètement, dans les projets et dans l'organisation interne

5

83.33

Dans les projets mais pas dans l'organisation interne

1

16.67



## 2.6 Pensez-vous que la prise en compte du genre dans les activités et la stratégie de la Fondem soit aujourd'hui une priorité ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	5	83.33
Non	1	16.67



## 2.7 Cela devrait-il être le cas ?

TYPE : SELECT\_ONE. 1 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	1	16.67



### 3.1 Avez-vous une bonne connaissance de l'organisation de la Fondem et de son siège ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
J'y suis allé(e) ponctuellement	5	83.33
J'y travaille régulièrement	1	16.67



### 3.2 Pour une meilleure prise en compte de la notion de genre dans l'organisation, l'essentiel c'est ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
La mise en place d'actions ciblant l'égalité professionnelle	4	66.67
Le renforcement de capacité sur ce thème	1	16.67
L'engagement de la direction / du Conseil d'Administration	1	16.67



### 3.3 Vous diriez que c'est le cas pour la Fondem : l'engagement des équipes pour l'intégration de la notion de genre ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	6	100



### 3.4 Vous diriez que c'est le cas pour la Fondem : l'engagement de la direction / du Conseil d'Administration pour l'intégration de la notion de genre ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	5	83.33
Non	1	16.67



### 3.5 La Fondem a-t-elle une politique d'exigence d'égalité professionnelle vis-à-vis de ses partenaires ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	5	83.33
Non	1	16.67



### 3.6 Vous incite-t-on à suivre un procédé particulier lors du déroulement de vos tâches / missions pro afin de prendre en compte le genre ?



TYPE : SELECT\_ONE. 1 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Non	1	16.67



### 3.7 Des objectifs, un suivi, quant à l'évolution de l'intégration de la notion de genre ont-ils été mis en place à la Fondem ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Non	4	66.67
Oui	2	33.33



### 3.8 Estimez-vous avoir accès à l'outillage, à la formation, à l'expertise nécessaire pour adresser cette thématique ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	3	50
Non	3	50



### 3.9 Comment aimeriez-vous être mieux accompagné sur la question du genre ?

TYPE : TEXT, 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Connaître ce qui est fait en la matière au sein de la FONDEM lors des réunions de CA	1	16.67
Des points réguliers avec un référent externe	1	16.67
Pas de besoin	1	16.67
Catalogue d'actions concrètes permettant d'atteindre la parité par secteur d'activités	1	16.67
Plus d'Informations	1	16.67
La question soit discutée en Conseil d'administration	1	16.67



### 3.10 Selon vous, à l'échelle de l'organisation de la Fondem, diriez-vous que le genre est pris en considération ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Assez	5	83.33
Pas assez	1	16.67



### 3.11 Quels sont selon vous les freins à sa prise en compte au sein de l'organisation ?

TYPE : SELECT\_MULTIPLE. 1 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Manque de temps	1	16.67
Manque de formation	1	16.67



#### 4.1 Avez-vous une connaissance des projets de la Fondem ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur

Fréquence

Pourcentage

J'ai une bonne vue d'ensemble des différents projets de la Fondem

5

83.33

Je travaille directement sur certains projets de la Fondem

1

16.67



## 4.2 Selon vous, l'essentiel pour un projet qui intègre le genre, c'est ?

TYPE : TEXT, 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
de veiller à faciliter la vie des femmes et leur donner l'accès à l'éducation	1	16.67
C'est un projet dont les indicateurs d'impact prennent en compte le genre, qui en fait un critère dans les actions de sensibilisation, de formation et de choix des prestataires	1	16.67
la gouvernance locale	1	16.67
De mesurer la situation initiale, de mettre en œuvre des actions concrètes et de mesurer l'impact à la fin	1	16.67
Identification des besoins spécifiques des femmes	1	16.67
Le projet est mené en conformité avec la stratégie définie par le Conseil d'administration	1	16.67



### 4.3 Les données statistiques des projets sont-elles désagrégées par sexe ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	4	66.67
Non	2	33.33



#### 4.4 Pourquoi ?

TYPE : SELECT\_ONE. 2 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (4 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Donnée pas accessible	1	16.67
Pas pertinent pour le projet	1	16.67



#### 4.5 Est-ce que la phase préparatoire d'un projet comprend un diagnostic genre ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Cela dépend des projets	4	66.67
Oui toujours	1	16.67
Jamais	1	16.67



## 4.6 Pourquoi ?

TYPE : SELECT\_ONE. 1 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je ne sais pas	1	16.67



#### 4.7 Les projets sont-ils conçus pour assurer la participation des bénéficiaires hommes et femmes ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Cela dépend des projets	3	50
Oui toujours	3	50



#### 4.9 L'analyse des résultats et des impacts des projets prend-t-elle en compte de manière différenciée les besoins et les intérêts des hommes et des femmes ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Cela dépend des projets	5	83.33
Oui toujours	1	16.67



#### 4.11 Les projets de la Fondem ont-ils conduit à des changements sociaux tangibles autour de l'égalité de genre ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	4	66.67
Je ne sais pas	2	33.33



#### 4.12 A quel niveau ?

TYPE : SELECT\_MULTIPLE. 4 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (2 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Au niveau local	3	50
Au sein d'un groupement	2	33.33



#### 4.13 Avez-vous déjà eu des échanges ou des formations avec la Fondem sur les questions de genre dans les projets ?



TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Non	3	50
Oui	3	50



#### 4.14 Des exigences / objectifs en terme de genre ont-ils été fixés par la Fondem pour vous-même ou d'autres partenaires ?



TYPE : SELECT\_ONE. 1 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	1	16.67



#### 4.15 Quelles difficultés rencontrez-vous en matière de genre dans les projets ?

TYPE : TEXT. 1 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (5 étaient sans données.)

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Certains secteurs sont plus difficiles (BTP)	1	16.67



#### 4.16 Pour résumer, vous semble-t-il que la dimension genre soit prise en compte dans les projets ?

TYPE : SELECT\_ONE. 6 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (0 étaient sans données.)

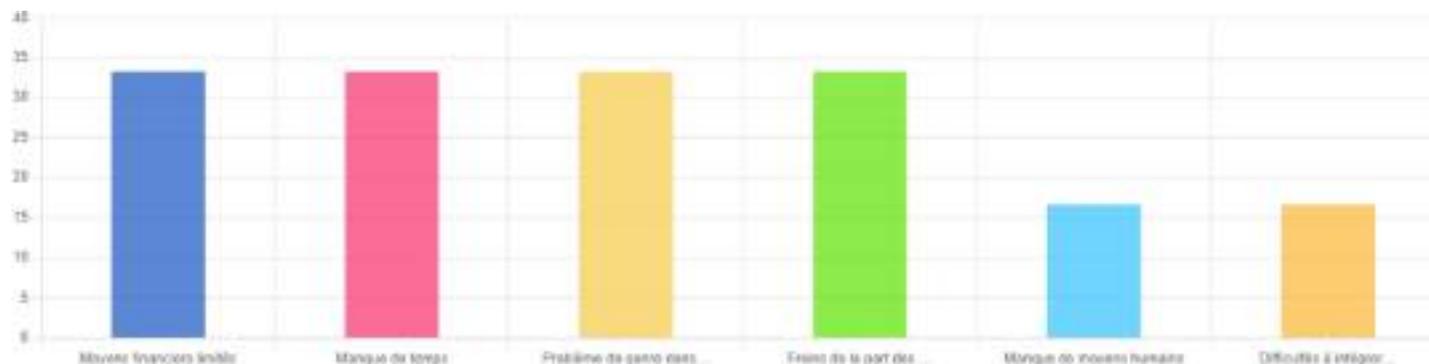


Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui dans certains projets qui s'y prêtent	4	66.67
Oui toujours	2	33.33



#### 4.17 Quels sont selon vous les freins à cette prise en compte dans les projets ?

TYPE : SELECT\_MULTIPLE. 4 sur 6 répondants ont répondu à cette question. (2 étaient sans données.)



Valeur	Fréquence	Pourcentage
Moyens financiers limités	2	33.33
Manque de temps	2	33.33
Problème de genre dans le pays d'intervention	2	33.33
Freins de la part des bénéficiaires	2	33.33
Manque de moyens humains	1	16.67
Difficultés à intégrer cette notion dans le projet	1	16.67



