

# Stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale Annexes

avril 2024



Karine Laroche, Thaddée Yossa, Elisabeth Hofmann

## Table des matières

<b><i>Annexe 1 – Programme des formations .....</i></b>	<b><i>3</i></b>
<b><i>Annexe 2 – Supports des webinaires.....</i></b>	<b><i>5</i></b>
<b><i>Annexe 3 – Programme de l’atelier de Kribi .....</i></b>	<b><i>60</i></b>
<b><i>Annexe 4 – Présentations de l’atelier de Kribi.....</i></b>	<b><i>61</i></b>
<b><i>Annexe 5 – Questionnaire de priorisation des enjeux .....</i></b>	<b><i>92</i></b>

## Annexe 1 – Programme des formations

Webinaire du 5/04/2023
<p><b><u>Introduction</u></b></p> <p><b>Accueil des participant-es</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demande que chacun-e se présente dans le chat</li> <li>• Réponse (aussi dans le chat) à la question : « si j'étais né-e de l'autre sexe ? »</li> </ul>
<p><b>Mot d'introduction par l'association du réseau FAR</b></p>
<p><b>Introduction de l'atelier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le programme des 3 webinaires, celui d'aujourd'hui</li> <li>• Le diagnostic</li> </ul>
<p><b><u>Définition et concepts de base du genre</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles et responsabilités</li> <li>• Accès et contrôle</li> <li>• Mainstreaming / institutionnalisation</li> <li>• Intersectionnalité</li> <li>• Questions / réponses</li> </ul>
<p><b><u>Institutionnalisation du genre</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourquoi prendre en compte le genre dans le réseau FAR ? Échange</li> <li>• Que veut dire l'institutionnalisation</li> </ul>
<p><b><u>Le diagnostic</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourquoi un diagnostic</li> <li>• L'outil proposé</li> <li>• L'exercice d'application entre session 1 et 2</li> <li>• Comment s'organiser pour faire cet exercice</li> <li>• Questions / réponses</li> </ul>
<p><b><u>Clôture</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prochaines dates</li> <li>• Contacts</li> </ul>
Webinaire du 13/04/24
<p><b><u>Introduction</u></b> 1-3</p> <p><b>Accueil des participant-es</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation de l'ordre du jour</li> </ul>
<p><b><u>Définition et trois thématiques</u></b></p>
<p><b><u>Le diagnostic</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour sur l'exercice d'application entre session 1 et 2</li> <li>• Comment s'organiser pour faire cet exercice</li> <li>• Questions / réponses</li> <li>• 2 x</li> </ul>
<p><b><u>Exemples autour des concepts de base appliqués à la FAR</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles et responsabilités (Karine)</li> <li>• Accès et contrôle (Thaddée)</li> <li>• Empowerment (Elisabeth)</li> <li>• Mainstreaming / institutionnalisation (Thaddée)</li> <li>• Intersectionnalité (Elisabeth)</li> </ul>
<p><b><u>Le diagnostic</u></b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'exercice d'application entre session 2 et 3</li> <li>• Questions / réponses</li> </ul>
<p><b>Clôture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prochaines dates</li> </ul>
<p><b>Webinaire du 17/05/2023</b></p>
<p><b>Introduction</b></p> <p><b>Accueil des participant-es</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation de l'ordre du jour</li> </ul>
<p><b>Rappel rapide des concepts principaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genre</li> <li>• Rôles et responsabilités</li> <li>• Accès et contrôle</li> <li>• Intersectionnalité</li> </ul> <p>→ rappel par les participant-es</p>
<p><b>Synthèse des questions 1 à 4 de l'autodiagnostic</b></p> <p>Présentation de Thaddée 10'</p> <p>Questions réponses 10'</p>
<p><b>Le diagnostic</b> : questions 5 à 7 – travail en sous-groupes avec tableau blanc</p> <p><b>Les enjeux et les attentes</b></p> <p>Quelles sont les attentes individuelles et collectives en lien avec la stratégie genre ?</p> <p>Quels enjeux de genre peuvent être identifiés en lien avec les questions des points 1, 2 et 3 ci-dessus (dans votre travail, dans votre structure) ?</p> <p>Quelles difficultés liées au genre peuvent se poser aux membres ou au réseau dans les projets/activités ?</p> <p><b>Les difficultés</b></p> <p>Quelles sont les difficultés ou freins dans la mise en œuvre de réponses aux enjeux décrits plus haut (en interne et concernant le contexte) ?</p> <p><b>Les besoins</b></p> <p>Quels sont les besoins (du réseau, de ses membres) identifiés à ce stade ?</p>
<p><b>Le diagnostic</b> : partage en plénière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des synthèses des 3 groupes 10' – les défis les plus importants</li> <li>• A-t-on oublié des choses 10'</li> <li>• Qu'est-ce qui est prioritaire dans chaque domaine ? Enjeux / difficultés ou freins / besoins 15'</li> </ul>
<p><b>Est-ce que votre perception du genre a évolué avec cette série de webinaires ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondage Oui/Non</li> <li>• Réponse à l'oral</li> </ul>
<p><b>Clôture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prochaines étapes <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Envoi d'une fiche synthétique</li> <li>○ Envoi du diagnostic avant l'AG</li> <li>○ Temps lors de l'AG pour approfondir ces questions</li> <li>○ Travail avec le bureau et le secrétariat pour construire une stratégie</li> </ul> </li> </ul>

## Annexe 2 – Supports des webinaires



**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

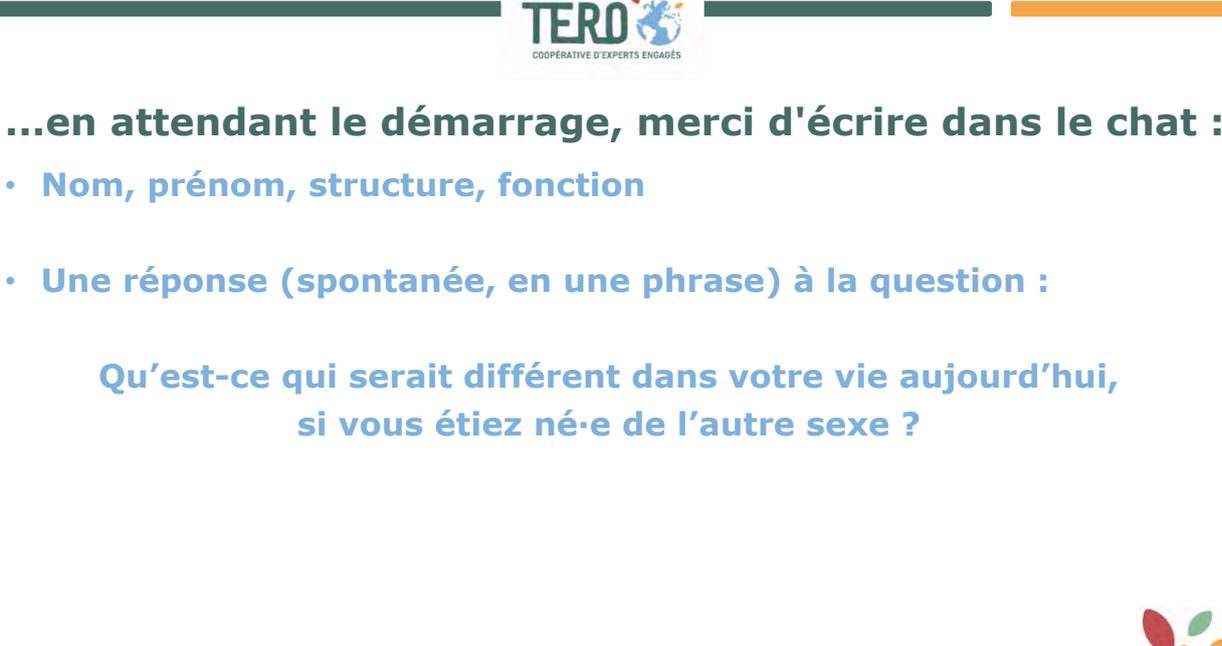
**Elaboration participative de la stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale**

**FAR**  
Réseau International Formation Agricole et Rurale

**F3E**  
Evaluer • Echanger • Eclairer

WEBINAIRE #1 – 5/04/2023

1



**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

**...en attendant le démarrage, merci d'écrire dans le chat :**

- **Nom, prénom, structure, fonction**
- **Une réponse (spontanée, en une phrase) à la question :**  
**Qu'est-ce qui serait différent dans votre vie aujourd'hui, si vous étiez né-e de l'autre sexe ?**



2



## Ordre du jour du webinaire

- Introduction
- Définition et concepts de base
- Institutionnalisation du genre
- L'outil de diagnostic



3



## Les règles de base

- Chacun·e éteint son micro
- Pour poser une question :
  - Lever la main
  - Poser la question dans le chat



4



5



6

## Définition du genre

- Le genre se distingue du sexe biologique et désigne le **caractère socialement construit des identités féminines et masculines** et des rapports sociaux qui en découlent.
- Les normes sociales de genre sont **l'ensemble de comportements attendus et socialement valorisés** des hommes et des femmes, dans leur **vie publique comme privée**. Elles déterminent aussi l'accès aux **ressources** et aux **droits**.
- Ces normes et certaines lois sont à l'origine d'**inégalités femmes-hommes et de discriminations**.
- Le genre ne décrit pas tous les rapports sociaux, mais s'inscrit toujours en interaction, **en intersection** avec eux, et peut induire des rapports de domination.
- Le genre désigne un système de **bi-catégorisation hiérarchisé** entre les femmes et les hommes (les sexes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (le féminin et le masculin).



7

## Rôles multiples

- **Typologie de rôles** qui aide à analyser tout type de travail des femmes et des hommes pour comprendre les **effets de la division sexuelle du travail** (« qui fait quoi », dans quelles conditions et quelles contraintes en découlent). Ces rôles sont régis par les constructions sociales autour de la féminité et de la masculinité.
- Les **ROLES REPRODUCTIFS** sont liés au travail de soin (le *care*) et à la reproduction sociale (matérielle et symbolique). Ces rôles sont, en général, assignés aux femmes qui les exécutent dans la sphère domestique, sans percevoir une rémunération. => **travail domestique gratuit**
- Les **ROLES PRODUCTIFS** sont liés à la production de ressources économiques et/ou matérielles. Ils sont, en général, assignés majoritairement aux hommes et donnent lieu à une rémunération et leur offrant l'opportunité d'occuper la sphère publique. => **travail rémunéré**
- Les **ROLES SOCIAL ET POLITIQUE**, également appelés rôles communautaires, sont liés aux places et comportements assignés aux femmes et aux hommes dans la participation à la vie ou à l'action communautaire. => **travail gratuit dans la sphère publique**



8

## Accès et contrôle

- **L'accès** à une ressource désigne les **possibilités d'utiliser cette ressource** (productive principalement), sans que cela implique le pouvoir de décision sur celles-ci.  
Exemple : les femmes qui cultivent des terres qui ne leur appartiennent pas
- **Le contrôle** d'une ressource désigne la participation à la gestion de celle-ci, le **pouvoir de décision** sur elle, la possibilité de la vendre ou d'attribuer l'accès à autrui.
- La distinction entre accès et contrôle de ressources éclaire sur des **contraintes et des opportunités** des hommes et des femmes  
Exemple : une femme qui n'a pas de contrôle sur la terre qu'elle cultive hésitera d'y planter des arbres fruitiers, car elle pourra en perdre l'usufruit (accès)



9

## Empowerment (autonomisation)

- « Renforcement du pouvoir », acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale, émancipation, autonomisation.
- Cette notion rend compte de la nécessité d'une **approche des statuts féminin et masculin en termes de « pouvoirs »** (au sens large). Elle invite à considérer les **modalités d'une prise de participation** des femmes reposant sur une plus grande **confiance** en elles-mêmes, une meilleure perception de leur statut et de leurs capacités.
- L'empowerment désigne les **processus transformatifs** qui confèrent la **capacité de faire des choix** sur leurs vies à des personnes qui en étaient privées jusque-là, car les personnes qui bénéficient de nombreuses possibilités de choix peuvent en retirer une grande puissance.



10

## Mainstreaming / intégration transversale

- Intégration transversale du concept genre **dans toutes les phases du cycle de projet** et de gestion de ce cycle, pour tout type de projet ou programme, dans tous les secteurs.
- Au minimum, cela implique de **différencier systématiquement les données** concernant les femmes et les hommes (filles, garçons) et de tenir compte des enjeux qui sont renforcés pour un genre, ou qui lui sont spécifiques.
- Le mainstreaming concerne aussi la prise en compte du genre **au sein des acteurs qui portent le projet** pour montrer le bon exemple.



11

## Intersectionnalité

- L'intersectionnalité reconnaît la **multiplicité des systèmes de domination** opérant à partir des catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle, etc. et met l'accent sur leur **interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales**.
- Cette notion cherche à analyser la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant **multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs**, ni les femmes, ni les hommes formant un groupe sociale homogène.



12



13



14



- Institutionnaliser le genre : de quoi s'agit-il?

- Prise en compte systématique du Genre, de façon transversale, comme une routine, dans toutes les activités, dans tous les aspects de la vie de l'Organisation, pour l'ensemble du personnel, et pour les partenaires et même pour les bénéficiaires

- C'est identifier et intégrer les préoccupations et les besoins spécifiques, mais aussi les connaissances, les expériences, les compétences et les perspectives des femmes et des hommes à tous les niveaux, en vue de réaliser les objectifs d'égalité entre les sexes.



15

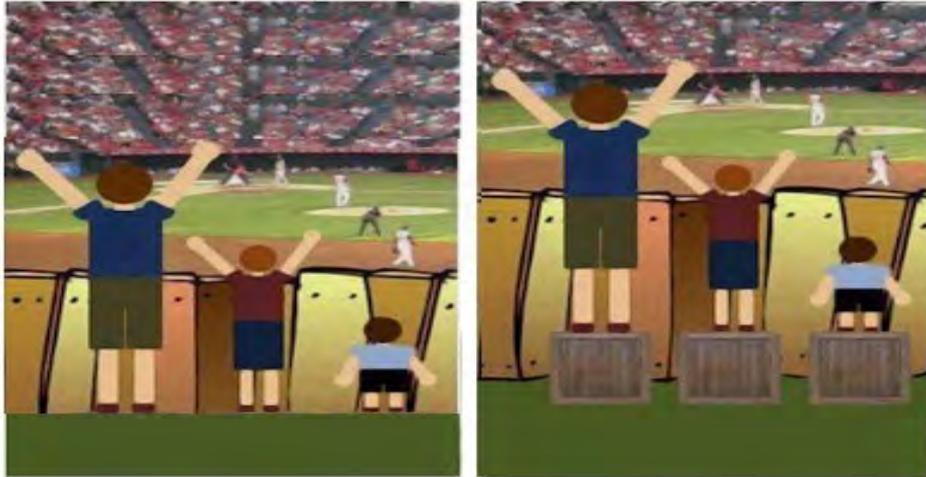


- Les préoccupations, les besoins, les connaissances, les expériences, les compétences et les perspectives des femmes et des hommes sont différents



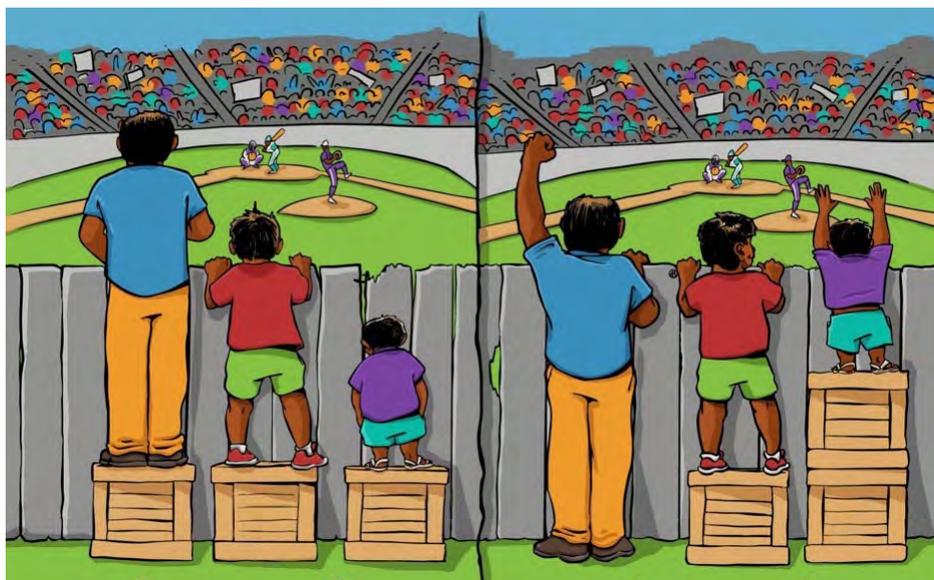
16

Les préoccupations, les besoins, les connaissances, les expériences, les compétences et les perspectives des femmes et des hommes **sont différents**



17

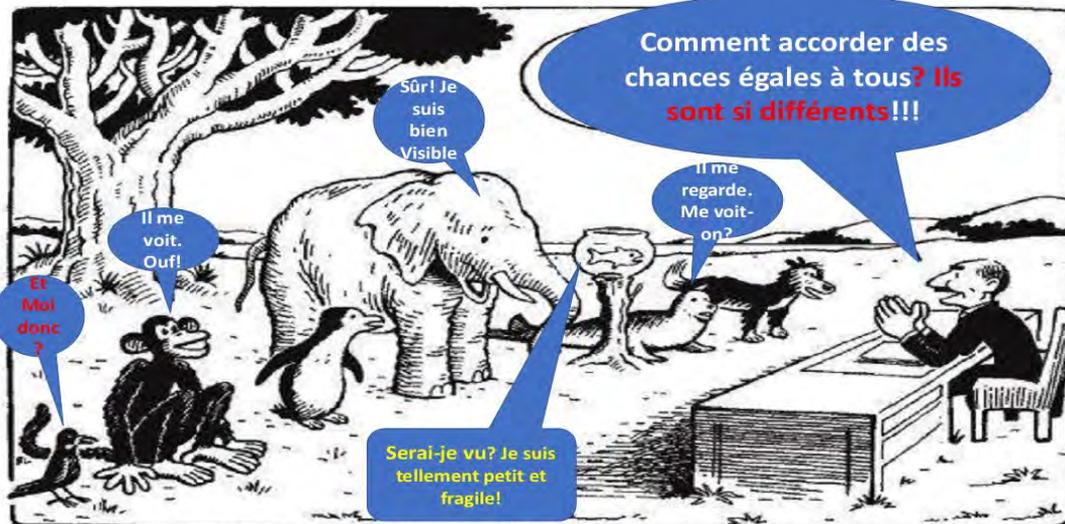
17



18

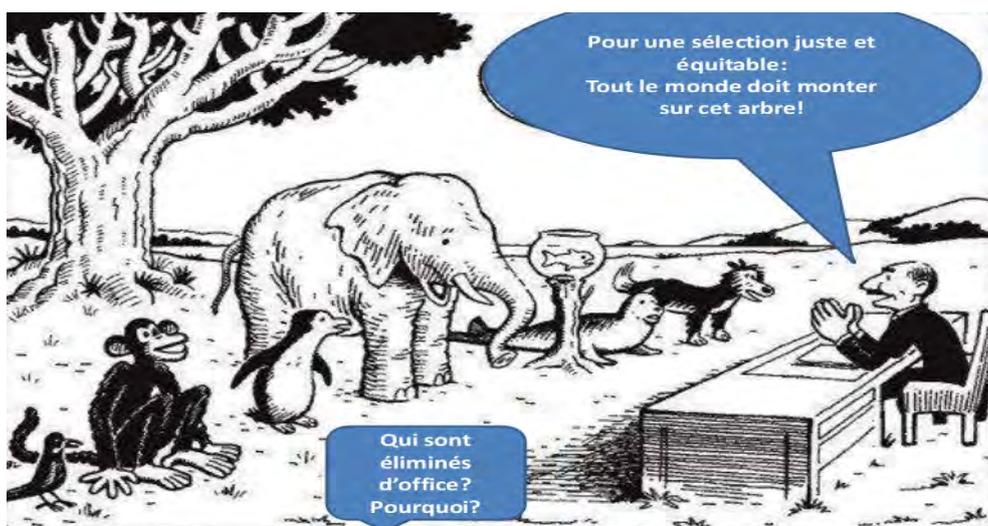
18

Mise en évidence et prise en compte des facteurs de différences



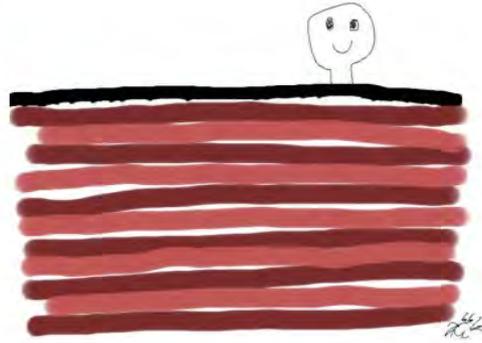
19

Prise en compte des contraintes spécifiques



20

*Combien de Personnes dans cet Enclos?*



21

Rendre les invisibles invisibles

*Hourrah! Nous Voici.*



22



## •Pourquoi institutionnaliser le genre dans le Réseau FAR ?

•*Votre point de vue est sollicité!*

••Veuillez continuer à donner vos arguments dans le chat



23



Les arguments en faveur de l'institutionnalisation du genre sont de plusieurs ordres:

- Justice sociale et citoyenneté
- Efficacité managériale et organisationnelle
- Efficacité économique
- Question éthique, idéologique ou philosophique
- Etc.



24



## Institutionnaliser le genre : d'où vient l'impulsion ?

- Décision politique de la part des organes dirigeants (conseil d'administration ou équivalent)
- Questionnements de bailleurs de fonds
- Cadre légal / négociation collective
- Pression de la société : "c'est le moment"
- Incident qui fait réagir la direction
- Etc.



25



## Les principaux champs de l'institutionnalisation de l'égalité de genre?

- Les politiques, les processus et procédures, l'allocation des ressources (matérielles, humaines, financières, ...), les activités de projets, les relations de travail, ...
- Tout doit contribuer à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Les objectifs organisationnels sont-ils genrés? Les approches de travail sont-elles genrées? Les statuts et règlement intérieur?



26



## Affichage du genre dans les documents normatifs au niveau stratégique

- Diagnostic genre - Démarche systématique visant principalement à révéler les contraintes spécifiques aux femmes ou aux hommes
- Charte = les grands principes généraux (valable longtemps)
- Code de conduite = comment cette charte s'applique à moi, "je m'engage à.., à ne pas ..."
- Politique de genre = plus précis que la charte, explique comment se pose la problématique de genre sur le secteur, les activités de l'organisation, les grands principes qui vont régir le fonctionnement de l'organisation
- Stratégie = précisément ce qui va être fait, comment, avec quelles ressources ; donne des priorités - sur le temps moyen terme (+/- 3 ans)
- Plan d'action = qui fait quoi, sur 1/2 ans



27



## Mécanismes pour ancrer la culture de l'égalité et de la protection dans l'Organisation

- Prévention et répression du harcèlement sexuel; des violences sexistes et sexuelles, les agissements sexistes, des abus et exploitations sexuels
- Mécanisme de gestion des plaintes et d'alerte

Recueil de la plainte, traitement : enquête, conséquences selon la nature des faits (sur l'emploi, judiciaire - considérer le pays), protection de la victime ;

Confidentialité, protection victimes/procédure RH, sanctions, apprentissages



28

## Genre dans les organes et le personnel

### Représentativité femmes/hommes dans les instances:

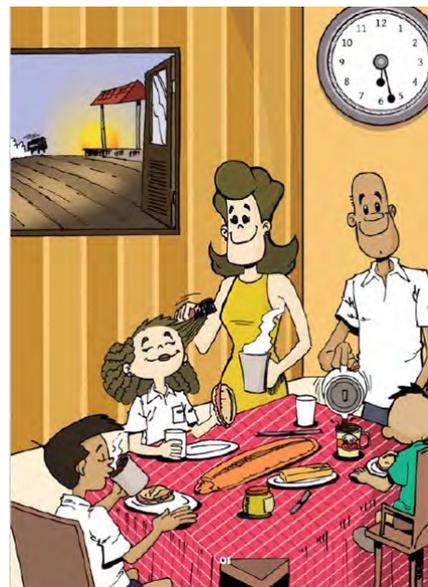
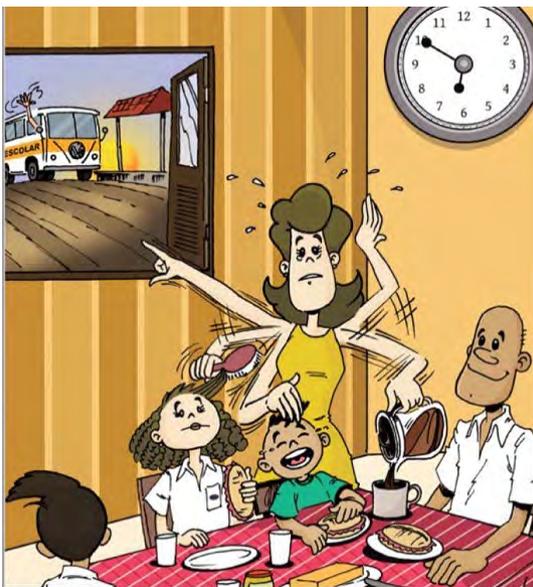
- Assemblée générale
- Conseil d'administration
- Autres conseils
- Top management
- Cadres et assimilés
- Agents de maîtrise
- Personnel d'appui

### Pratiques et fonctionnement de l'Organisation

- Analyse de la culture organisationnelle
- Lieux de prise de décision, de construction de la confiance
- Modes de fonctionnement : organisation des réunions (prise de parole, heure...), équilibre vie privée/travail



29



30



## Genre dans les pratiques opérationnelles

- Manuels des procédures - Embauche, promotion, Salaires
- Guide pour la prise en compte du genre
- TDR /Rapports /reporting
- Documentation sur site-web - **biais sexistes**
- Référént.e / point focal genre
- Formations en genre ?
- Cadre de suivi-évaluation?
- Performances spécifiées selon le genre?



31



## Procédures de recrutement

- Juste un exemple de procedure RH
- Rédaction de la fiche de poste : vocabulaire, langage épicène, être très clair sur les compétences requises
- Directeur de programme H/F vs Directeur/trice de programme
- dirige une équipe vs coordonne une équipe
- Diffusion de l'annonce
- Publier la fourchette de salaire
- Sélection de candidat.e.s pour un entretien : pool paritaire
- Comité de sélection mixte
- Guide d'entretien :
  - à poser les mêmes questions à tou.te.s
  - à questions objectives qui permettent d'évaluer les compétences requises
- Feedback constructif à les points forts et les manques



32



## Référent.e / point focal genre

- Selon la taille de l'organisation : 1 personne?
- En charge de :
  - faire vivre les différents documents, pratiques,
  - rappeler les engagements de l'organisation où c'est pertinent
  - faire remonter des expériences, des besoins...
- Nécessite :
  - de l'animation
  - du temps dédié
  - une certaine délégation d'autorité à fiche de poste, présence dans l'organigramme...
  - des espaces de légitimité : au CoDir, au CA, en AG, au CoPil
  - de la formation



33



## Genre dans la formation agricole rurale

- Les apprenant.e.s
- Les enseignant.e.s
- Les programmes de formation
- Les performances
- L'environnement d'apprentissage



34



## Genre et infrastructures/équipements

- Tables
- Toilettes
- GHM
- Maternité et garde des bébés - Espace de tétée



35



## Porter des lunettes genre : une exigence pour tous

***C'est s'interroger sur la situation des hommes et des femmes (contraintes et opportunités):***

- Que font les hommes ? Que font les femmes ? (leurs activités)
- Où sont les hommes ? Où sont les femmes ? (leurs lieux de vie et leurs lieux de déplacement)
- Quelle est l'organisation du temps des femmes et des hommes et quelle est la répartition de ce temps entre les activités et dans les différents lieux? (agenda ou budget temps)
- De quelles ressources-compétences, niveau de formation, revenus... mais aussi libertés disposent les femmes et les hommes ? (possibilités)



36



**MERCI**



37

37



**L'OUTIL DE DIAGNOSTIC**



38



## Outil de diagnostic : les questions

### • 7 questions au total

- Le réseau dans votre pays (fiche d'identité)
- Ce que font les membres
- Ce que fait le réseau dans votre pays
- Cadre sur le genre dans le pays et dans le réseau
- Les enjeux et les attentes
- Les difficultés
- Les besoins

### • La finalité

- Vous approprier en petit groupe les concepts en les appliquant au réseau
- Faire remonter des informations, de l'analyse pour contribuer à construire un état des lieux



39

## Outil de diagnostic : les questions 1 à 4

### 1. Fiche d'identité : qui sont les membres du réseau dans le pays ?

- nombre, nombre d'hommes, de femmes
- types de métiers
- instances de décision formalisées ou non

### 2. Ce que font les membres

- Quel type de décisions sont-ils/elles amené·es à prendre ?
- Quels type de projets (activités) sont-ils/elles amené·es à conduire ?
- A qui (H.F) profitent ces décisions / activités (bénéficiaires directs ou indirects), quelles ont les personnes affectées (H.F) ?



40

## Outil de diagnostic : les questions 1 à 4

### 3. Ce que fait le réseau dans votre pays

- Quelle est la composition des instances (s'il y en a), en précisant H.F ?
- Quel type d'activités le réseau mène-t-il en propre ?
- Quels sont les objectifs du réseau / des projets ? Y a-t-il des objectifs chiffrés de participation (h/f) ?
- Quels budgets ?

### 4. Cadre sur le genre dans le pays et dans le réseau

- Quelles ressources et opportunités sont disponibles localement concernant le genre (ressources externes) :
  - cadre législatif,
  - organisations ou institutions travaillant sur le genre,
- Ressources internes :
  - quel·les membres sont déjà formé·es sur le sujet ?



41

## Outil de diagnostic : les autres modalités

### • Groupe de travail par pays

- Se répartir le travail de recherche
- Identifier les personnes à interroger, données secondaires si elles existent
- Le groupe échange et rédige une petite fiche (1 à 3p ?)
- Transmission de la fiche à l'équipe de consultant·es en amont de la prochaine session

### • Accompagnement entre les webinaires

- Groupe d'échange sur whatsapp ?



42





# Elaboration participative de la stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale



WEBINAIRE #2 – 13/04/2023

## Ordre du jour du webinaire

- **Rappel sur la définition du genre**
- **Trois thématiques de VBG : harcèlement sexuel, abus sexuels, exploitations sexuelles**
- **Echanges sur la première partie du diagnostic**
- **Cinq concepts de base du genre appliqués à la FAR**
- **Diagnostic : 2<sup>nde</sup> partie**

# Les règles de base

- **Chacun·e éteint son micro**
- **Pour poser une question :**
  - Lever la main
  - Poser la question dans le chat



# Définition du genre

- Le genre se distingue du sexe biologique et désigne le **caractère socialement construit des identités féminines et masculines** et des rapports sociaux qui en découlent.

=> vos réponses à la question "...et si vous étiez né·e de l'autre sexe" ?

- Les normes sociales de genre sont **l'ensemble de comportements attendus et socialement valorisés** des hommes et des femmes, dans leur **vie publique comme privée**. Elles déterminent aussi l'accès aux **ressources** et aux **droits**.

- Ces normes sociales et certaines lois sont à l'origine d'**inégalités femmes-hommes et de discriminations**.
- Le genre ne décrit pas tous les rapports sociaux, mais s'inscrit toujours en interaction, **en intersection** avec eux, et peut induire des rapports de domination.
- Le genre désigne un système de **bi-catégorisation hiérarchisé** entre les femmes et les hommes (les sexes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (le féminin et le masculin).



# Définition du genre

*Pour faire plus court :*

- Le genre désigne **les rôles, les tâches et les comportements attendus et socialement valorisés** des hommes et des femmes, dans leur **vie publique comme privée**.
- **Les valeurs et les représentations associées au masculin** sont souvent perçus comme **supérieures à ceux concernant le féminin**.
- L'approche genre cherche à **réduire les inégalités qui en sont le résultat** (en tenant compte aussi d'autres facteurs de vulnérabilités)



# Exploitations et abus sexuels, harcèlement sexuel (EAS/HS)

- **Principe** : L'Organisation a un **code de bonne conduite** et une **politique interne** visant la **prévention et la réponse appropriée** aux incidents de EAS/HS (y compris un plan de formation/sensibilisation du personnel et des procédures internes pour la dénonciation de ce type d'incidents).
- **Abus sexuel** : Atteinte sexuelle réelle, ou menace d'atteinte sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans est interdite et considérée comme un abus sexuel, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité dans le pays ou du consentement de la personne.
- **Exploitation sexuelle** : le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal, ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.
- **Le harcèlement sexuel** : le fait d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sa position pour imposer à une personne toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. (Propos ou comportements vexatoires à connotation sexuelle ou sexiste, sollicitations inopportunes, contacts physiques inutiles, gestes déplacés ; menaces, de représailles, implicites ou explicites ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles demandées, mais non consenties ; des promesses d'avantages ou récompenses en échange de faveurs de nature sexuelle, ...)



# PREMIÈRE PARTIE DU DIAGNOSTIC

# Pour rappel : les questions 1 à 4 de l'outil de diagnostic

## 1. Fiche d'identité : qui sont les membres du réseau dans le pays ?

- nombre, nombre d'hommes, de femmes
- types de métiers
- instances de décision formalisées ou non

## 2. Ce que font les membres

- Quel type de décisions sont-ils/elles amené·es à prendre ?
- Quels types de projets (activités) sont-ils/elles amené·es à conduire ?
- A qui (H.F) profitent ces décisions / activités (bénéficiaires directs ou indirects), quelles ont les personnes affectées (H.F) ?

## 3. Ce que fait le réseau dans votre pays

- Quelle est la composition des instances (s'il y en a), en précisant H.F ?
- Quel type d'activités le réseau mène-t-il en propre ?
- Quels sont les objectifs du réseau / des projets ? Y a-t-il des objectifs chiffrés de participation (h/f) ?
- Quels budgets ?

## 4. Cadre sur le genre dans le pays et dans le réseau

- Quelles ressources et opportunités sont disponibles localement concernant le genre (ressources externes) :
  - cadre législatif,
  - organisations ou institutions travaillant sur le genre,
- Ressources internes :
  - quel·les membres sont déjà formé·es sur le sujet ?



# Temps de présentation

- **Fiche d'identité : Burkina Faso**
- **Ce que font les membres : Mali (Togo)**
- **Ce que fait le réseau dans votre pays : Cameroun**
- **Cadre sur le genre dans le pays et dans le réseau : Niger**



# CINQ CONCEPTS DE BASE DU GENRE APPLIQUÉS À LA FAR

# Rôles multiples

- **Typologie de rôles** qui aide à analyser tout type de travail des femmes et des hommes pour comprendre les **effets de la division sexuelle du travail** (« qui fait quoi », dans quelles conditions et quelles contraintes en découlent). Ces rôles sont régis par les constructions sociales autour de la féminité et de la masculinité.
- Les **ROLES REPRODUCTIFS** sont liés au travail de soin (le *care*) et à la reproduction sociale (matérielle et symbolique). Ces rôles sont, en général, assignés aux femmes qui les exécutent dans la sphère domestique, sans percevoir une rémunération. => **travail domestique gratuit**
- Les **ROLES PRODUCTIFS** sont liés à la production de ressources économiques et/ou matérielles. Ils sont, en général, assignés majoritairement aux hommes et donnent lieu à une rémunération et leur offrant l'opportunité d'occuper la sphère publique. => **travail rémunéré**
- Les **ROLES SOCIAL ET POLITIQUE**, également appelés rôles communautaires, sont liés aux places et comportements assignés aux femmes et aux hommes dans la participation à la vie ou à l'action communautaire. => **travail gratuit dans la sphère publique**

# Exemples sur les rôles multiples

- **Se lever le matin pour préparer les repas de la journée pour toute la famille**

- Souvent moins de temps de sommeil
- Moins de temps aussi pour du travail productif, y compris les études
- → moins grande capacité pour une femme adulte à se consacrer pleinement à des rôles productifs

- **L'entourage et la belle-famille critiquent des hommes qui "remplacent" les femmes dans la cuisine et auprès des enfants**

- Les hommes et les garçons se font critiquer s'ils veulent sortir un peu des chemins battus et aider les femmes dans leurs rôles multiples à gérer

- **Autres exemples ?**

- **Pourquoi y a-t-il plus d'hommes que de femmes dans certaines filières de formation agricole et rurale? Donnez des exemples!**

## Accès et contrôle

- **L'accès** à une ressource désigne les **possibilités d'utiliser cette ressource** (productive principalement), sans que cela implique le pouvoir de décision sur celles-ci.  
Exemple : les femmes qui cultivent des terres qui ne leur appartiennent pas
- **Le contrôle** d'une ressource désigne la participation à la gestion de celle-ci, le **pouvoir de décision** sur elle, la possibilité de la vendre ou d'attribuer l'accès à autrui.
- La distinction entre accès et contrôle de ressources éclaire sur des **contraintes et des opportunités** des hommes et des femmes  
Exemple : une femme qui n'a pas de contrôle sur la terre qu'elle cultive hésitera d'y planter des arbres fruitiers, car elle pourra en perdre l'usufruit (accès)

# Exemples d'accès/contrôle

## • Règles d'héritage qui favorisent les fils par rapport aux filles • Autres exemples ?

- Moindre accès des filles à la propriété terrienne
- Incapacité des filles à se projeter dans des activités ou filières qui requièrent de la terre ; réticence à "investir" (p. ex. planter des cultures pérennes) dans une terre qui ne leur appartient pas
- Femmes souvent confinées à des activités de petit élevage, transformation

• Sur le terrain, a-t-on des difficultés à recruter des filles/jeunes femmes sur certaines filières / formations? Les femmes rencontrent-elles des contraintes spécifiques pour leur accès aux services de formation agricole rurale?

# Empowerment (autonomisation)

- « Renforcement du pouvoir », acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale, émancipation, autonomisation.
- Cette notion rend compte de la nécessité d'une **approche des statuts féminin et masculin en termes de « pouvoirs »** (au sens large). Elle invite à considérer les **modalités d'une prise de participation** des femmes reposant sur une plus grande **confiance** en elles-mêmes, une meilleure perception de leur statut et de leurs capacités.
- L'empowerment désigne les **processus transformatifs** qui confèrent la **capacité de faire des choix** sur leurs vies à des personnes qui en étaient privées jusque-là, car les personnes qui bénéficient de nombreuses possibilités de choix peuvent en retirer une grande puissance.

# Exemples d'empowerment

## • Peu de femmes en responsabilité dans les OPA • Autres exemples ?

- Au-delà des aspects liés aux rôles productifs/reproductifs/sociaux, et des normes de genre
- Il peut y avoir un manque de pratique de nombreuses femmes à prendre la parole en public
- Une auto-censure (« ce n'est pas pour moi »)
- Une censure de la part des proches (« ce n'est pas pour toi », « elle n'est pas compétente »)
- Cette tendance peut être inversée en travaillant sur :
  - La confiance en soi des femmes
  - Les formations : encourager et valoriser les femmes
  - Des modèles de femmes en responsabilité
  - Un travail plus large sur les représentations des hommes et des femmes

# Mainstreaming / intégration transversale

- Intégration transversale du concept genre **dans toutes les phases du cycle de projet** et de gestion de ce cycle, pour tout type de projet ou programme, dans tous les secteurs.
- Au minimum, cela implique de **différencier systématiquement les données** concernant les femmes et les hommes (filles, garçons) et de tenir compte des enjeux qui sont renforcés pour un genre, ou qui lui sont spécifiques.
- Le mainstreaming concerne aussi la prise en compte du genre **au sein des acteurs qui portent le projet** pour montrer le bon exemple.

# Exemples de mainstreaming

## • Prise en compte du genre dans un centre de formation

- Audit à 360° des pratiques :
  - Comment pratiquer un recrutement égalitaire ?
  - A qui s'adresse l'offre de formation ?
  - L'utilisation de l'espace, du temps libre ?
  - La capacité des étudiant·es à suivre les cours ? (se déplacer, rester à l'internat ?)
  - La publicité, les réseaux de diffusion de l'offre sont-ils neutres en termes de genre ?
  - Comment le centre de formation gère-t-il les questions associées aux maternités et à la garde des tout-petits? Les questions de VBG?
  - ...

## • Autres exemples ?

# Intersectionnalité

- L'intersectionnalité reconnaît la **multiplicité des systèmes de domination** opérant à partir des catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle, etc. et met l'accent sur leur **interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales**.
- Cette notion cherche à analyser la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant  **multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs**, ni les femmes, ni les hommes formant un groupe sociale homogène.

# Exemples d'intersectionnalité

## • Dans un centre de formation ou champ paysan école • Autres exemples ?

- Est-ce que les mères célibataires, les femmes cheffes de famille, les femmes veuves, les femmes âgées ont la possibilité de participer ?
- Les femmes et hommes en situation de handicap rencontrent-ils/elles des freins insurmontables ? Est-ce que les infrastructures sont adaptées à des personnes en fauteuil roulant, y compris les sanitaires, pour ce qui est la gestion de l'hygiène menstruelle ?
- Des adaptations sont-elles possibles pour lever ces freins ?
- Est-ce qu'on propose des formations aussi dans des langues locales des ethnies minoritaires et des populations autochtones (Pygmées, Bororos, ...), en tenant compte en plus du fait que les femmes dans ce groupe aussi sont probablement moins lettrées que les hommes ?



# LE DIAGNOSTIC : 2<sup>NDE</sup> PARTIE

# Les questions 5 à 7 de l'outil de diagnostic

## 5. Les enjeux et les attentes

- Quelles sont les attentes individuelles et collectives en lien avec la stratégie genre ?
- Quels enjeux de genre peuvent être identifiés en lien avec les questions des points 1, 2 et 3 du diagnostic (dans votre travail, dans votre structure) ?
- Quelles difficultés liées au genre peuvent se poser aux membres ou au réseau dans les projets/activités ?

## 6. Les difficultés

- Quelles sont les difficultés ou freins dans la mise en œuvre de réponses aux enjeux décrits plus haut (en interne et concernant le contexte) ?

## 7. Les besoins

- Quels sont les besoins (du réseau, de ses membres) identifiés à ce stade ?



**Merci pour votre attention !**

WEBINAIRE GENRE #1

# Outil de diagnostic : les questions

## • 7 questions au total

- **Le réseau dans votre pays (fiche d'identité)**
- **Ce que font les membres**
- **Ce que fait le réseau dans votre pays**
- **Cadre sur le genre dans le pays et dans le réseau**
- **Les enjeux et les attentes**
- **Les difficultés**
- **Les besoins**

## • La finalité

- **Vous approprier en petit groupe les concepts en les appliquant au réseau**
- **Faire remonter des informations, de l'analyse pour contribuer à construire un état des lieux**



**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

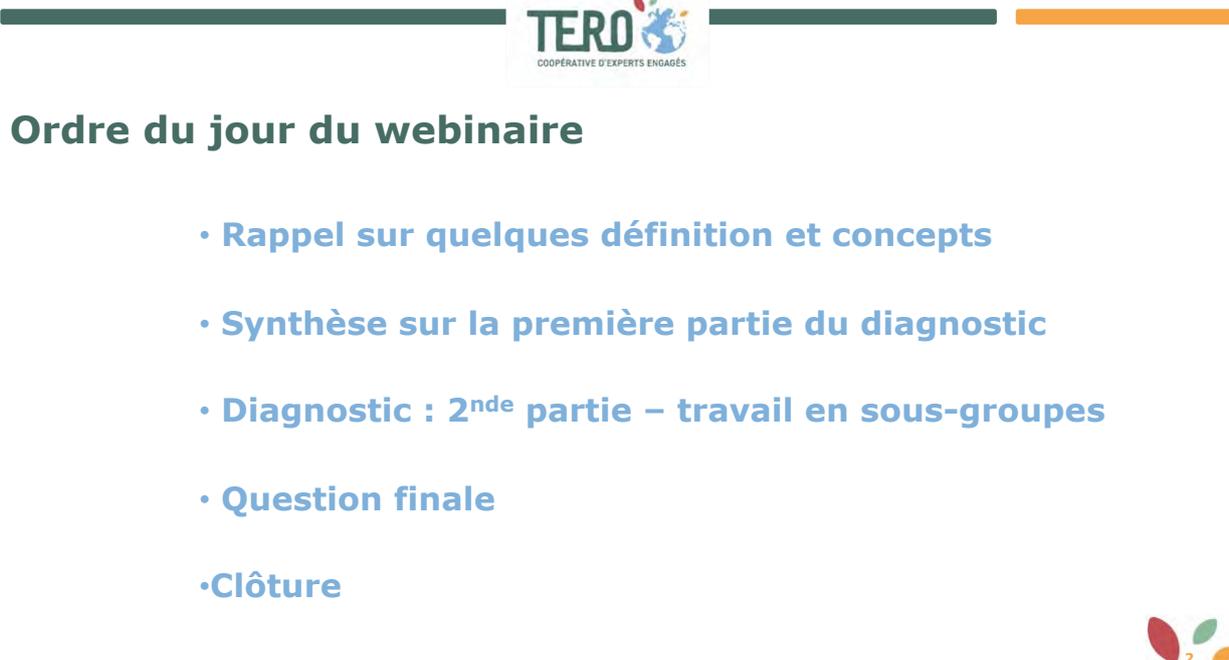
**Elaboration participative de la stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale**

**FAR**  
Réseau International Formation Agricole et Rurale

**F3E**  
Evaluer • Echanger • Eclairer

WEBINAIRE # 3- 17/05/2023

1



**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

**Ordre du jour du webinaire**

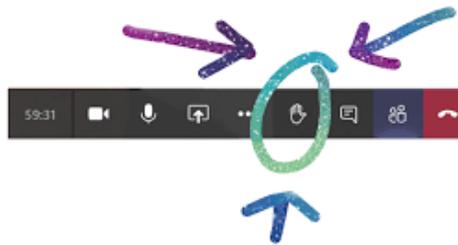
- Rappel sur quelques définition et concepts
- Synthèse sur la première partie du diagnostic
- Diagnostic : 2<sup>de</sup> partie – travail en sous-groupes
- Question finale
- Clôture



2

## Les règles de base

- Chacun-e éteint son micro
- Pour poser une question :
  - Lever la main
  - Poser la question dans le chat



3

## Définitions et concepts

- Genre
- Rôles et responsabilités
- Accès et contrôle
- Intersectionnalité



4

## Définition du genre

*Pour faire plus court :*

- Le genre désigne **les rôles, les tâches et les comportements attendus et socialement valorisés** des hommes et des femmes, dans leur **vie publique comme privée**.
- **Les valeurs et les représentations associées au masculin** sont souvent perçus comme **supérieures à ceux concernant le féminin**.
- L'approche genre cherche à **réduire les inégalités qui en sont le résultat** (en tenant compte aussi d'autres facteurs de vulnérabilités)



5



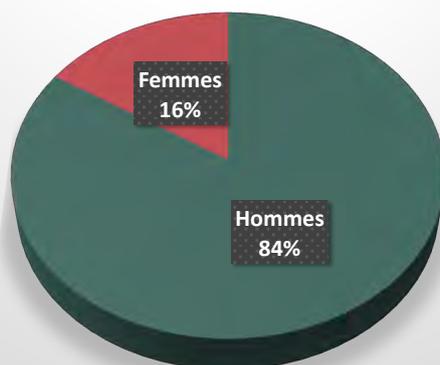
## PREMIÈRE PARTIE DU DIAGNOSTIC SYNTHÈSE

6

6

## Premiers retours et quelques interrogations

### Proportion d'hommes et de femmes parmi les membres des Bureaux Pays



7

## Premiers retours et quelques interrogations 1/2

- La mixité des Bureaux et Comités de pilotage en question 16% de femmes
- En place: les documents nationaux de politique ou stratégie sur le Genre, les engagements pris par les pays au niveau international, les textes internes sur le genre et ou la parité. Ont-ils une incidences sur la FAR? Quelles contraintes et résistances /réticences?
- Les réseaux nationaux et/ou leurs membres mettent en œuvre des projets, études, recherches, interventions d'appui, formation, actions de plaidoyer,... Dans quelle mesure ces actions sont-elles genre transformatrices?
- Plusieurs réseaux nationaux ont des plans stratégiques de développement. Dans quelle mesure leur révision prochaine peut-elle être une opportunité pour adresser plus et mieux la question du genre?



8

## Premiers retours et quelques interrogations 2/2

- Très peu de structures ont des référent.es ou PFG. Comment la question est-elle abordée chez vous?
- Dans certains pays, des personnes ont déjà bénéficié de formation en genre; dans d'autres, beaucoup moins. Quels sont les gaps?
- Quels sont les problèmes de genre dans la FAR dans votre pays ? Voir « Diagnostic genre dans le cadre de l'étude de faisabilité d'un projet d'appui au secteur de la formation agricole et rurale (FAR) en République Démocratique du Congo (RDC) ; 2021 »



9



## DEUXIÈME PARTIE DU DIAGNOSTIC : ATELIERS EN SOUS-GROUPES

10

## Les questions 5 à 7 de l'outil de diagnostic

### 5. Les enjeux et les attentes

- Quelles sont les attentes individuelles et collectives en lien avec la stratégie genre ?
- Quels enjeux de genre peuvent être identifiés en lien avec les questions des points 1, 2 et 3 du diagnostic (dans votre travail, dans votre structure) ?
- Quelles difficultés liées au genre peuvent se poser aux membres ou au réseau dans les projets/activités ?

### 6. Les difficultés

- Quelles sont les difficultés ou freins dans la mise en œuvre de réponses aux enjeux décrits plus haut (en interne et concernant le contexte) ?

### 7. Les besoins

- Quels sont les besoins (du réseau, de ses membres) identifiés à ce stade ?



11

## Travail en 3 sous-groupes



12

## Conclusions du travail en sous-groupes

- Partage
- Les défis les plus importants
- Les priorités



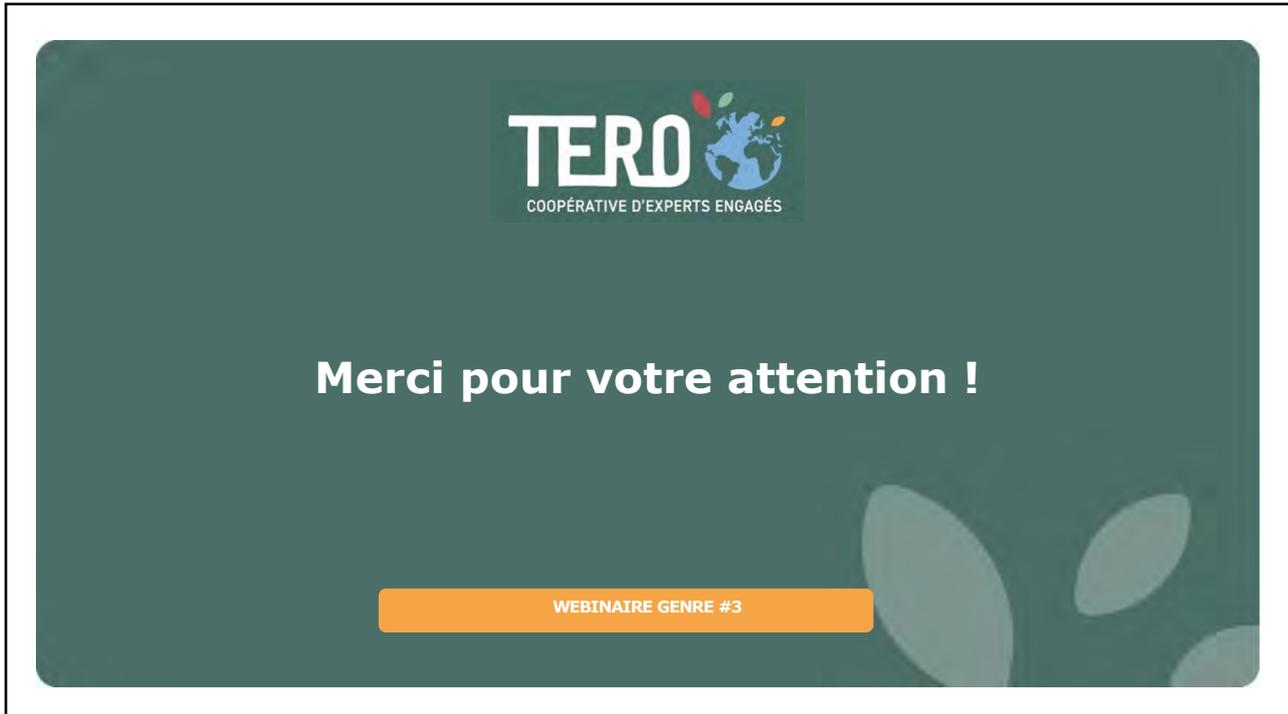
13

## Questions

- Est-ce que votre perception du genre a évolué avec cette série de webinaires ?



14



15

**Outil de diagnostic : les questions**

- **7 questions au total**
  - Le réseau dans votre pays (fiche d'identité)
  - Ce que font les membres
  - Ce que fait le réseau dans votre pays
  - Cadre sur le genre dans le pays et dans le réseau
  - Les enjeux et les attentes
  - Les difficultés
  - Les besoins
- **La finalité**
  - Vous approprier en petit groupe les concepts en les appliquant au réseau
  - Faire remonter des informations, de l'analyse pour contribuer à construire un état des lieux

16

## Annexe 3 – Programme de l’atelier de Kribi

Jour/horaires	Activités
<b>Lundi 5 juin</b>	
08H30-09H00	Mise en place et propos introductifs
09H00 - 10H30	Concepts et enjeux majeurs du genre en lien avec la formation agricole et rurale : définitions et vision du genre
10H-10H30	Pause-café
10H30 – 12H30	Présentation des résultats préliminaires du diagnostic genre
12H30 – 13H00	Présentation des TDR de la visite de terrain
13H00 – 17H30	Visite de terrain y compris déjeuner
<b>Mardi 6 juin</b>	
08H30-09H30	Débriefing visite de terrain
09H30 – 10H00	Échanges complémentaires sur les résultats préliminaires du diagnostic genre
10H00-10H30	Pause-café
10H30-12H30	Essai de construction d’une vision du genre au sein du Réseau Introduction aux travaux de groupes
12H30 – 14H00	Pause déjeuner
14H00 – 16H00	Travaux de groupes : Priorisation des besoins et échanges sur les principales actions prioritaires
16H00-17H00	Restitution des travaux de groupes et conclusions

## Annexe 4 – Présentations de l'atelier de Kribi

**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

**Diagnostic et élaboration participative de la stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale**

**FAR**  
Réseau International Formation Agricole et Rurale

**F3E**  
Evaluer • Echanger • Eclairer

CONCEPTS GENRE ET FAR

1

## Définition du genre

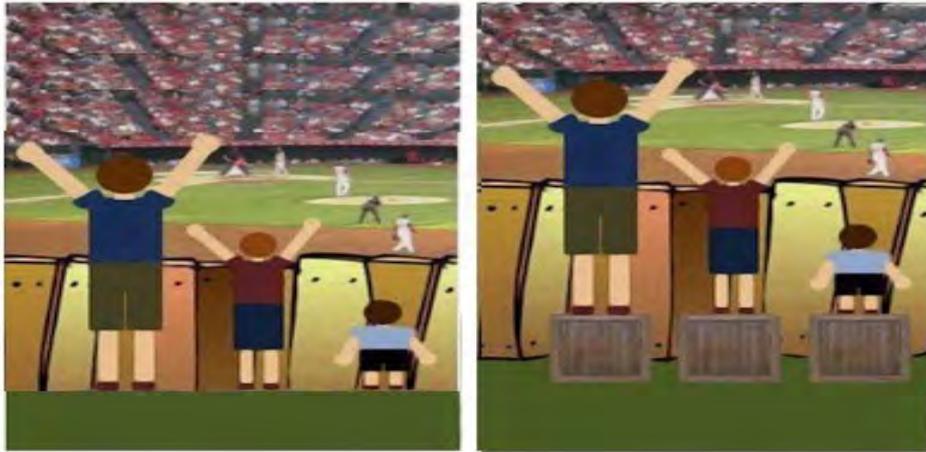
- Le genre se distingue du sexe biologique et désigne le **caractère socialement construit des identités féminines et masculines** et des rapports sociaux qui en découlent.
- Les normes sociales de genre sont **l'ensemble des tâches, rôles et comportements attendus et socialement valorisés** des hommes et des femmes, dans leur **vie publique comme privée**. Elles déterminent aussi l'accès aux **ressources** et aux **droits**.
- Ces normes sociales et certaines lois sont à l'origine d'**inégalités femmes-hommes et de discriminations**.
- Le genre désigne un système de **bi-catégorisation hiérarchisé** entre les femmes et les hommes (les sexes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (le féminin et le masculin).
- Les **valeurs et les représentations associées au masculin** sont souvent perçus comme supérieures à **celles concernant le féminin**.
- L'approche genre cherche à **réduire les inégalités qui en sont le résultat**

2

1

### Pourquoi le genre?

Les préoccupations, les besoins, les expériences, les préoccupations, les connaissances, les compétences et les perspectives des femmes et des hommes sont différents



3

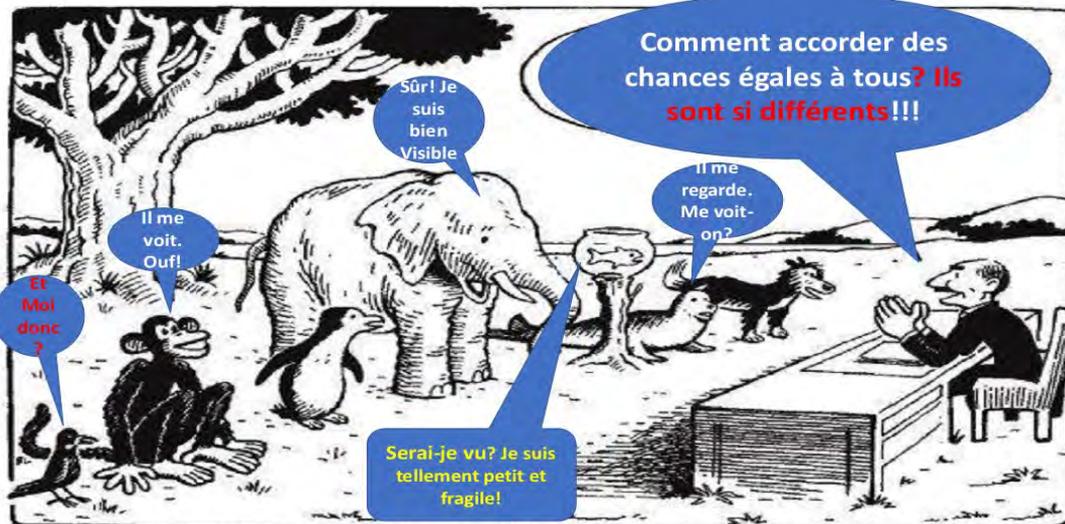
3



4

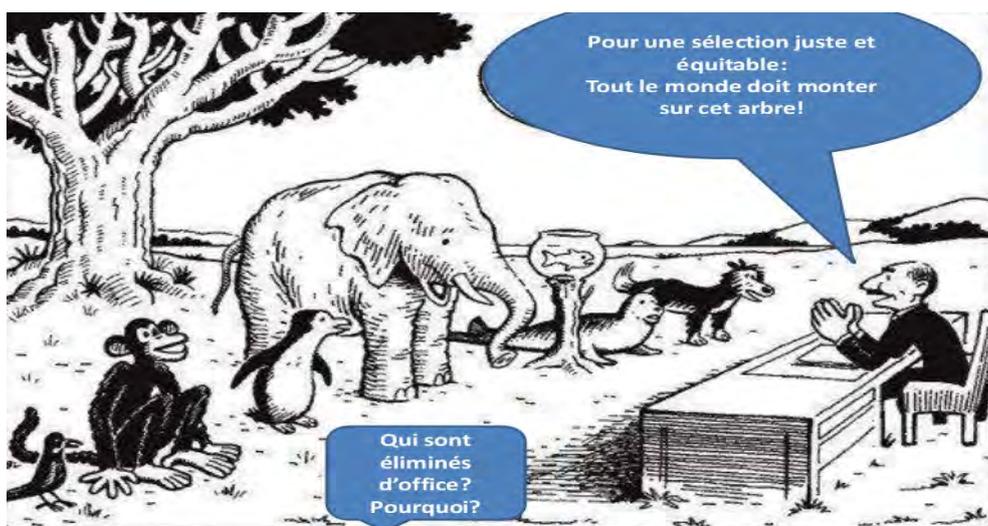
4

### Mise en évidence et prise en compte des facteurs de différences



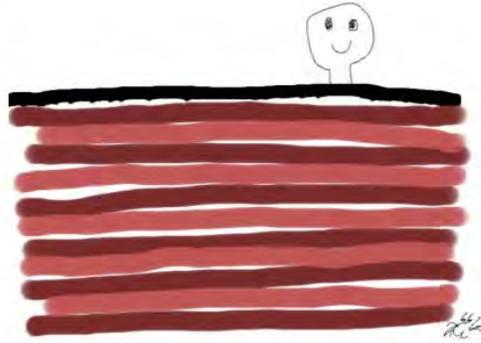
5

### Prise en compte des contraintes spécifiques



6

*Combien de Personnes dans cet Enclos?*



7

Rendre les invisibles invisibles

*Hourrah! Nous Voici.*



8



Les arguments en faveur de l'institutionnalisation du genre sont de plusieurs ordres:

- Justice sociale, cohésion sociale : et citoyenneté
- Efficacité économique
- Efficacité managériale et organisationnelle
- Question éthique, idéologique ou philosophique



9



## CINQ CONCEPTS DE BASE DU GENRE APPLIQUÉS À LA FAR

10

## Rôles multiples

- **Typologie de rôles** qui aide à analyser tout type de travail des femmes et des hommes pour comprendre les **effets de la division sexuelle du travail** (« qui fait quoi », dans quelles conditions et quelles contraintes en découlent). Ces rôles sont régis par les constructions sociales autour de la féminité et de la masculinité.
- Les **ROLES REPRODUCTIFS** sont liés au travail de soin (le *care*) et à la reproduction sociale (matérielle et symbolique). Ces rôles sont, en général, assignés aux femmes qui les exécutent dans la sphère domestique, sans percevoir une rémunération. => **travail domestique gratuit**
- Les **ROLES PRODUCTIFS** sont liés à la production de ressources économiques et/ou matérielles. Ils sont, en général, assignés majoritairement aux hommes et donnent lieu à une rémunération et leur offrant l'opportunité d'occuper la sphère publique. => **travail rémunéré**
- Les **ROLES SOCIAL ET POLITIQUE**, également appelés rôles communautaires, sont liés aux places et comportements assignés aux femmes et aux hommes dans la participation à la vie ou à l'action communautaire. => **travail gratuit dans la sphère publique**



11

## Exemples sur les rôles multiples

### • Se lever le matin pour préparer les repas de la journée pour toute la famille

- Souvent moins de temps de sommeil
- Moins de temps aussi pour du travail productif, y compris les études
- → moins grande capacité pour une femme adulte à se consacrer pleinement à des rôles productifs

### • L'entourage et la belle-famille critiquent des hommes qui "remplacent" les femmes dans la cuisine et auprès des enfants

- Les hommes et les garçons se font critiquer s'ils veulent sortir un peu des chemins battus et aider les femmes dans leurs rôles multiples à gérer

### • Autres exemples ?

### • Pourquoi y a-t-il plus d'hommes que de femmes dans certaines filières de formation agricole et rurale? Donnez des exemples!



12

## Accès et contrôle

- **L'accès** à une ressource désigne les **possibilités d'utiliser cette ressource** (productive principalement), sans que cela implique le pouvoir de décision sur celles-ci.  
Exemple : les femmes qui cultivent des terres qui ne leur appartiennent pas
- **Le contrôle** d'une ressource désigne la participation à la gestion de celle-ci, le **pouvoir de décision** sur elle, la possibilité de la vendre ou d'attribuer l'accès à autrui.
- La distinction entre accès et contrôle de ressources éclaire sur des **contraintes et des opportunités** des hommes et des femmes  
Exemple : une femme qui n'a pas de contrôle sur la terre qu'elle cultive hésitera d'y planter des arbres fruitiers, car elle pourra en perdre l'usufruit (accès)



13

## Exemples d'accès/contrôle

### • Règles d'héritage qui favorisent les fils • Autres exemples ? par rapport aux filles

- Moindre accès des filles à la propriété terrienne
- Incapacité des filles à se projeter dans des activités ou filières qui requièrent de la terre ; réticence à "investir" (p. ex. planter des cultures pérennes) dans une terre qui ne leur appartient pas
- Femmes souvent confinées à des activités de petit élevage, transformation

• **Sur le terrain, a-t-on des difficultés à recruter des filles/jeunes femmes sur certaines filières / formations? Les femmes rencontrent-elles des contraintes spécifiques pour leur accès aux services de formation agricole rurale?**



14

## Empowerment (autonomisation)

- « Renforcement du pouvoir », acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale, émancipation, autonomisation.
- Cette notion rend compte de la nécessité d'une **approche des statuts féminin et masculin en termes de « pouvoirs »** (au sens large). Elle invite à considérer les **modalités d'une prise de participation** des femmes reposant sur une plus grande **confiance** en elles-mêmes, une meilleure perception de leur statut et de leurs capacités.
- L'empowerment désigne les **processus transformatifs** qui confèrent la **capacité de faire des choix** sur leurs vies à des personnes qui en étaient privées jusque-là, car les personnes qui bénéficient de nombreuses possibilités de choix peuvent en retirer une grande puissance.



15

## Exemples d'empowerment

### • Peu de femmes en responsabilité dans les OPA • Autres exemples ?

- Au-delà des aspects liés aux rôles productifs/reproductifs/sociaux, et des normes de genre
- Il peut y avoir un manque de pratique de nombreuses femmes à prendre la parole en public
- Une auto-censure (« ce n'est pas pour moi »)
- Une censure de la part des proches (« ce n'est pas pour toi », « elle n'est pas compétente »)
- Cette tendance peut être inversée en travaillant sur :
  - La confiance en soi des femmes
  - Les formations : encourager et valoriser les femmes
  - Des modèles de femmes en responsabilité
  - Un travail plus large sur les représentations des hommes et des femmes



16

## Mainstreaming / intégration transversale

- Intégration transversale du concept genre **dans toutes les phases du cycle de projet** et de gestion de ce cycle, pour tout type de projet ou programme, dans tous les secteurs.
- Au minimum, cela implique de **différencier systématiquement les données** concernant les femmes et les hommes (filles, garçons) et de tenir compte des enjeux qui sont renforcés pour un genre, ou qui lui sont spécifiques.
- Le mainstreaming concerne aussi la prise en compte du genre **au sein des acteurs qui portent le projet** pour montrer le bon exemple.



17

## Exemples de mainstreaming

### • Prise en compte du genre dans un centre de formation

- Audit à 360° des pratiques :
  - Comment pratiquer un recrutement égalitaire ?
  - A qui s'adresse l'offre de formation ?
  - L'utilisation de l'espace, du temps libre ?
  - La capacité des étudiant-es à suivre les cours ? (se déplacer, rester à l'internat ?)
  - La publicité, les réseaux de diffusion de l'offre sont-ils neutres en termes de genre ?
  - Comment le centre de formation gère-t-il les questions associées aux maternités et à la garde des tout-petits? Les questions de VBG?
  - ...

### • Autres exemples ?



18

## Intersectionnalité

- L'intersectionnalité reconnaît la **multiplicité des systèmes de domination** opérant à partir des catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle, etc. et met l'accent sur leur **interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales**.
- Cette notion cherche à analyser la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant  **multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs**, ni les femmes, ni les hommes formant un groupe sociale homogène.



19

## Exemples d'intersectionnalité

- **Dans un centre de formation ou champ paysan école**
  - Est-ce que les mères célibataires, les femmes cheffes de famille, les femmes veuves, les femmes âgées ont la possibilité de participer ?
  - Les femmes et hommes en situation de handicap rencontrent-ils/elles des freins insurmontables ? Est-ce que les infrastructures sont adaptées à des personnes en fauteuil roulant, y compris les sanitaires, pour ce qui est la gestion de l'hygiène menstruelle ?
  - Des adaptations sont-elles possibles pour lever ces freins ?
  - Est-ce qu'on propose des formations aussi dans des langues locales des ethnies minoritaires et des populations autochtones (Pygmées, Bororos, ...), en tenant compte en plus du fait que les femmes dans ce groupe aussi sont probablement moins lettrées que les hommes ?
- **Autres exemples ?**



20



## EXPLOITATIONS ET ABUS SEXUELS, HARCÈLEMENT SEXUEL

21

### Exploitations et abus sexuels, harcèlement sexuel (EAS/HS)

• **Principe** : L'Organisation a un **code de bonne conduite** et une **politique interne** visant la **prévention et la réponse appropriée** aux incidents de EAS/HS (y compris un plan de formation/sensibilisation du personnel et des procédures internes pour la dénonciation de ce type d'incidents).

• **Abus sexuel** : Atteinte sexuelle réelle, ou menace d'atteinte sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Toute activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans est interdite et considérée comme un abus sexuel, et ce, indépendamment de l'âge de la majorité dans le pays ou du consentement de la personne.

• **Exploitation sexuelle** : le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal, ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

• **Le harcèlement sexuel** : le fait d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sa position pour imposer à une personne toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. (Propos ou comportements vexatoires à connotation sexuelle ou sexiste, sollicitations inopportunes, contacts physiques inutiles, gestes déplacés ; menaces, de représailles, implicites ou explicites ou autres injustices associées à des faveurs sexuelles demandées, mais non consenties ; des promesses d'avantages ou récompenses en échange de faveurs de nature sexuelle, ...)

22

## Sujets d'intérêt pour le genre

Questions clés



23



**Merci pour votre attention !**

CONCEPTS GENRE ET FAR

24

**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

**Diagnostic et élaboration participative de la stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale**

**FAR**  
Réseau International Formation Agricole et Rurale

**F3E**  
Evaluer • Echanger • Eclairer

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES DU DIAGNOSTIC GENRE

1

**TERO**  
COOPÉRATIVE D'EXPERTS ENGAGÉS

**OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE**

2

## Objectifs

Accompagner le Réseau FAR pour qu'il dispose d'une stratégie sur le genre qui soit construite sur la base d'une implication forte des adhérent·es, et qui puisse offrir une opportunité de montée en compétence collective.

Développer une stratégie s'appuyant sur la construction collective d'un diagnostic partagé de la situation, justifiant une réponse institutionnelle sous la forme d'une stratégie thématique spécifique, accompagnée de son plan d'action opérationnel.

les membres ayant participé aux différents ateliers auront vu leurs connaissances et compétences sur le genre renforcées, leur permettant ainsi d'entamer un processus d'appropriation de l'approche genre et de prise en compte des enjeux au niveau national.



3



## Phases

Phase de l'accompagnement	Activités	Période
<b>Phase 1 : Cadrage</b>	Lectures, entretiens, échanges, rédaction et présentation de la note de cadrage	Janvier 2023
<b>Phase 2 : Diagnostic</b>	Recherches bibliographiques, élaboration de l'outil de diagnostic et réalisation du diagnostic accompagné, rédaction du rapport de diagnostic	Février 2023- Mai 2023
<b>Phase 3 : Stratégie</b>	Atelier de formation (AG), partage du diagnostic, priorisation des besoins, atelier de formulation de la vision et des objectifs, bases de la stratégie genre	Juin 2023- Novembre 2023
<b>Phase 4 : Plan d'action</b>	Production du plan d'action, budgétisation	Novembre 2024- Mars 2024



4

## Phases

Phase de l'accompagnement	Activités	Période
<b>Phase 1 : Cadrage</b>	Lectures, entretiens, échanges, rédaction et présentation de la note de cadrage	Janvier 2023
<b>Phase 2 : Diagnostic</b>	Recherches bibliographiques, élaboration de l'outil de diagnostic et réalisation du diagnostic accompagné, rédaction du rapport de diagnostic	Février 2023- Mai 2023
<b>Phase 3 : Stratégie</b>	Atelier de formation (AG), partage du diagnostic, priorisation des besoins, atelier de formulation de la vision et des objectifs, bases de la stratégie genre	Juin 2023- Novembre 2023
<b>Phase 4 : Plan d'action</b>	Production du plan d'action, budgétisation	Novembre 2024- Mars 2024



5

## Activités de phase 1 et 2

Phase de l'accompagnement	Activités	Période
<b>Phase 1 : Cadrage</b>	Lectures, entretiens	Janvier 2023- Février 2023
	Echange entre membres de l'équipe et rédaction de la note de cadrage	
	Présentation de la note de cadrage au CoPil	
<b>Phase 2 : Diagnostic</b>	Recherches bibliographiques, de données secondaires	Février 2023- Mai 2023
	Elaboration d'un questionnaire, outil de diagnostic, contenu webinaires, invitation des participant-es au cercle 2	
	Entretiens individuels de personnes-clés	
	Questionnaire préalable au webinaire (compréhension du genre et formations préalables éventuelles)	
	Formation à la réalisation de diagnostics pays - Webinaire 1	
	Appui à la réalisation de diagnostics pays - Webinaire 2	
	Partage des diagnostics pays et échanges - Webinaire 3	
	Rédaction du rapport de diagnostic	
	Présentation du diagnostic	



6

## Outil de diagnostic : les questions

No	Libellé de la question	Commentaires
1	Qui sont les membres du réseau dans le pays ? État des lieux des membres : types de métiers, nombre de d'hommes et de femmes, instances de décision	L'équipe de consultant-es propose un paragraphe par pays, sur la base des informations contenues dans l'évaluation du projet ParFar (tableau 5, p31-36) + de l'information sur le site internet, avec une typologie des rôles que les membres peuvent avoir (ex. formation ou formation de formateur-trices, élaboration de politiques publiques, gestion de projet de formation...).
2	Quel type de décisions sont-ils/elles amené-es à prendre ? ou Quels type de projets (activités) sont-ils/elles amené-es à conduire ?	Ce paragraphe sera à compléter ou corriger.
3	Quelle est la composition des instances (s'il y en a) ? Quel type d'activités le réseau mène-t-il en propre ? Quels sont les objectifs du réseau / des projets ? Y a-t-il des objectifs chiffrés de participation (h/f) ? Quels budgets ?	L'idée est de recueillir quelques données chiffrées.
4	Quelles sont les attentes individuelles et collectives en lien avec la stratégie genre ? Quels enjeux de genre peuvent être identifiés en lien avec les questions des points 1, 2 et 3 ci-dessus ? Quelles difficultés liées au genre peuvent se poser aux membres ou au réseau dans les projets/activités ?	La définition d'« enjeu de genre » sera à préciser (y compris avec des exemples) lors du webinaire
5	Quelles ressources et opportunités sont disponibles localement (cadre législatif, organisations ou institutions travaillant sur le genre, quelles membres sont déjà formées sur le sujet...) ?	
6	Quelles sont les difficultés ou freins dans la mise en œuvre de réponses aux enjeux décrits plus haut (en interne et concernant le contexte) ?	
7	Quels sont les besoins (du réseau, de ses membres) identifiés à ce stade ?	

7

7

### Outil de diagnostic : les participant-es ("diagnostiqueurs")

#### Composition

- bureau, secrétariat
- personnes sélectionnées :

Le président invite chaque pays à nommer deux représentant-es

Les « membres désignés » de la gouvernance du réseau seront aussi invité-es à participer.

- Au total, le groupe devra inclure à la fois des personnes motivées par le sujet et d'autres plus interrogatives.

- 30 à 40 personnes au total



8

## Outil de diagnostic : le webinaire

Webinaire	Objectif	Contenu
1 <sup>er</sup> webinaire	Poser les bases sur le genre et présenter l'outil d'autodiagnostic	Contexte du webinaire et de la future stratégie genre
		L'essentiel sur le genre
		Les enjeux de genre dans la formation agricole et rurale
		L'outil d'autodiagnostic et comment l'utiliser
		Exercice de mise en application (auto-diagnostic)
2 <sup>ème</sup> webinaire	Rappeler les bases sur le genre et présenter les premiers résultats de diagnostics pays	Rappel des essentiels, questions-réponses
		Partage de premiers résultats de deux/trois pays
		Questions et échanges sur ces résultats
		Questions et échanges sur les étapes suivantes de son diagnostic, les difficultés
3 <sup>ème</sup> webinaire	Continuer à présenter les résultats des diagnostics pays et poser les premières pistes de tendances	Partage de premiers résultats de deux/trois pays
		Questions et échanges sur ces résultats
		Présentations de premières tendances qui se dégagent des diagnostics produits



9



## RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

10

10

## Au niveau du réseau international

Engagement et efforts consistants,  
 Capacités **en construction** pour l'impulsion et le soutien de  
 l'intégration transversale de l'égalité homme / femme dans le  
 Réseau FAR

- Ressources humaines
- Ressources financières (pas de budget dédié)
- Ressources techniques et méthodologiques
- Textes



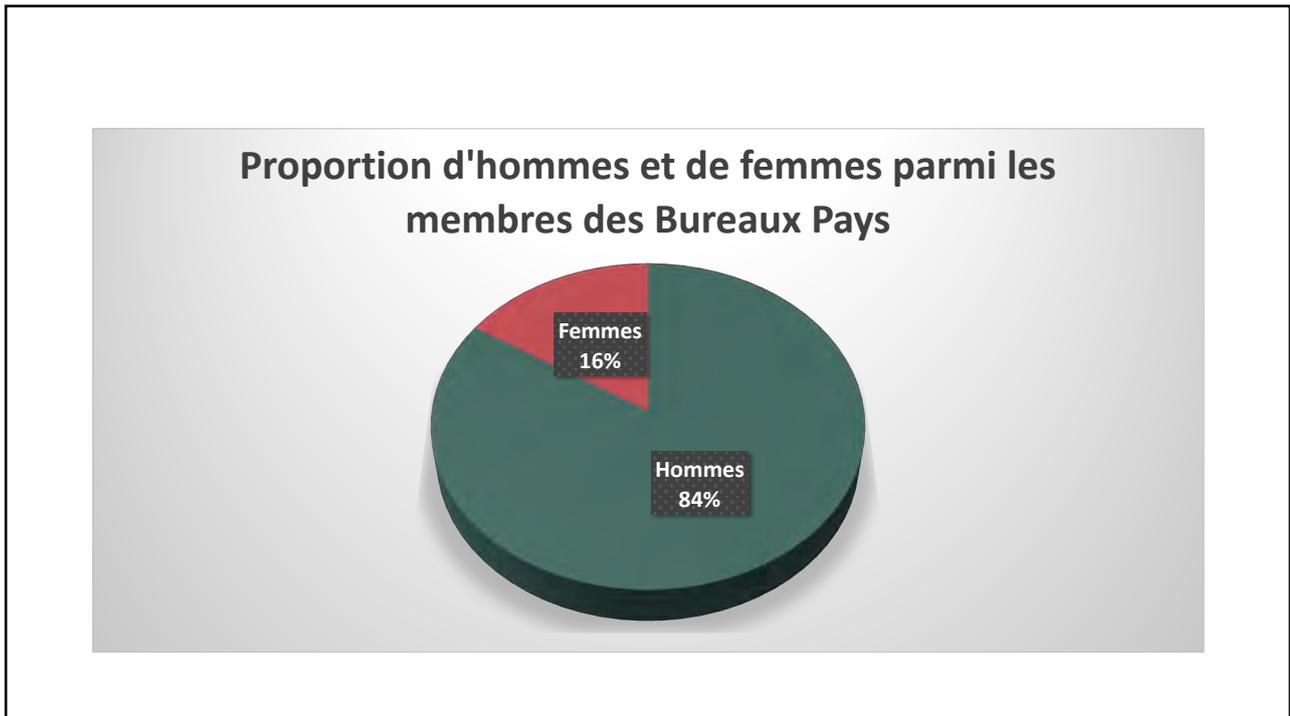
11

## Au niveau des réseaux nationaux

- 1) En place dans les pays: les documents nationaux de politique ou stratégie sur le Genre, des engagements pris par les pays au niveau international, des textes internes sur le genre et ou sur la parité. Mais sans incidences significatives réelles sur les femmes dans la FAR.
- 2) Très peu de réseaux ont des référent.es ou PFG. Insuffisance de compétences dédiées sur le genre
- 3) Perception de l'intérêt / insuffisance de ressources pour s'impliquer pleinement dans la transformation sociale (engagement insuffisant)
- 4) Dans certains pays, des personnes ont déjà bénéficié de formation en genre; dans tous les pays, la demande est forte.
- 5) Plusieurs réseaux nationaux ont des plans stratégiques de développement. Mais ils ne sont pas suffisamment incitatifs à la prise en compte du genre
- 6) Les réseaux nationaux et/ou leurs membres mettent en œuvre des projets, études, recherches, interventions d'appui, formation, actions de plaidoyer,... Ces actions ne sont généralement pas genre transformatrices.
- 7) Réseaux FAR faiblement engagés dans les plaidoyers portant sur des enjeux de genre
- 8) La mixité des Bureaux et Comités de pilotage en question 16% de femmes



12



13

---

**Au niveau des institutions de FAR (terrain)**

**Des contraintes multiples à l'épanouissement des femmes impliquées dans la FAR**



14

### Au niveau des institutions de FAR (terrain)

- 1) Dispositifs de formation insuffisamment sensibles au genre
- 2) Contraintes à l'accès et au maintien des filles/femmes à la FAR
- 3) Contraintes et difficultés à l'insertion des filles/femmes formées
- 4) Centres FAR faiblement engagés, indifférents et déconnectés des enjeux de genre dans leurs communautés cibles



15

### 1) Dispositifs de formation insuffisamment sensibles au genre

- Genre dans les curricula ? quels modules ? Gestion de l'hygiène menstruelle ? VBG ? santé sexuelle et reproductive ???
- Formateurs/trices – pédagogies genre sensibles
- Guide de prise en compte du genre
- Environnement protecteur – lutte contre les VBG et le HS - infrastructures
- Accompagnement psychosocial des filles
- Dispositifs fixes éloignés des cibles



16

## 2) Contraintes à l'accès et au maintien des filles/femmes à la FAR

- Perception des rôles des F/H dans la société
- Faible proximité avec les communautés (interactions)
- Proportion des hommes et des femmes parmi les apprenant.e.s
- Proportion des hommes et des femmes parmi les enseignant.e.s
- Proportion des hommes et des femmes parmi les dirigeant.e.s et cadres
- Proportion des hommes et des femmes parmi le personnel d'appui
- Filles/femmes et maternité, garde des enfants,



17

## 3) Contraintes et difficultés à l'insertion des filles/femmes, des garçons /hommes formé.e.s

- Division sexuée du travail et production agricole
- Accès et contrôle du foncier agricole
- Cultures pérennes, Cultures vivrières et Cultures maraîchères
- Accès aux intrants de qualité
- Main d'œuvre agricole
- Transformation de produits agricoles/équipements et les technologies
- Financement des activités agricoles
- Vulgarisation de l'information agropastorale
- Accès aux marchés, compétences entrepreneuriales
- Mobilité et transport (en lien avec l'accès aux marchés, etc.)



18

#### 4) Instituts faiblement engagés et déconnectée des enjeux de rapports sociaux de pouvoirs

##### •Affichage et positionnement sur le genre

- Mentions de l'égalité genre dans les textes
- Charte genre
- Stratégie genre

##### Engagement de l'Institut sur les questions de genre

- Participation à la JIF
- 16 jours d'activisme (VBG)
- Journée de la femme rurale 15 octobre
- GHM, 28 mai
- Actions de plaidoyer sur le genre
- Affichage dans les locaux, etc.



19



**Merci pour votre attention !**

20



21

---

**Rappels sur la journée d’hier - Débriefing visites de terrain –  
Revisitation des axes stratégiques issus du diagnostic genre**

**Rappels sur la journée du 05 juin (participatif) 10 mn**

**Débriefing visites de terrain : quels sont les «Findings»?  
5 groupes X 10 minutes + 10 minutes de synthèse 70 mn**

**Revisitation des axes stratégiques issus du diagnostic genre  
Nos axes stratégiques sont-ils robustes? 10 mn**



22

## Axes stratégiques pour la prise en compte du genre dans les institutions de FAR (terrain)

- 1) Dispositifs de formation insuffisamment sensibles au genre
- 2) Contraintes à l'accès et au maintien des filles/femmes à la FAR
- 3) Contraintes et difficultés à l'insertion des filles/femmes formées
- 4) Centre de FAR faiblement engagé, indifférent et déconnecté des enjeux de genre



23

## Le Centre de FAR et la prise en compte du genre

Le Centre de FAR visité devrait :

**A-** Se concentrer sur la formation des apprenant.e.s sur les disciplines actuellement inscrites dans les curricula, sans se préoccuper des inégalités entre les hommes et les femmes, notamment les difficultés que certains rencontrent dans leur vie privée

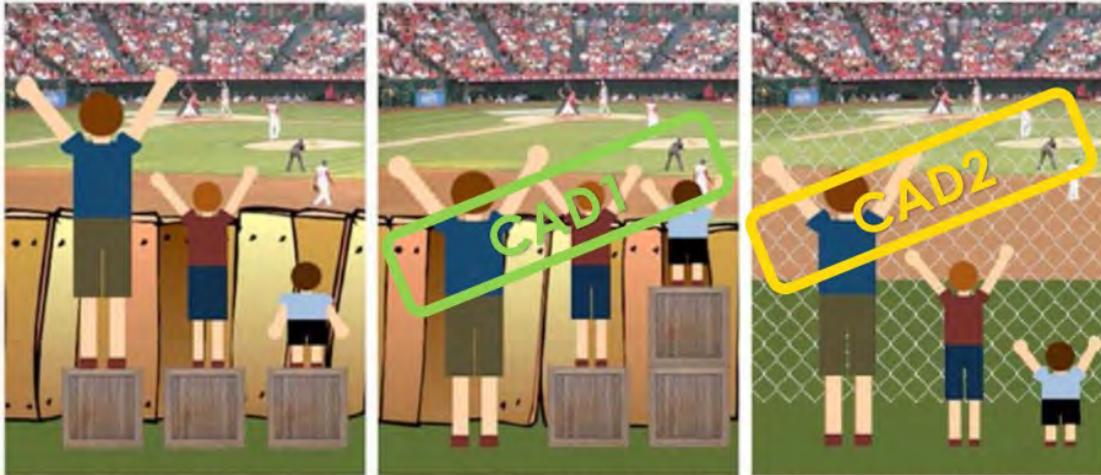
**B-** Accorder une place importante à la recherche de solutions aux inégalités entre les apprenant.e.s hommes et les femmes, notamment chercher des solutions aux difficultés que certains rencontrent dans leur vie privée, mais sans chercher à adresser les normes sociales à l'origine de ces difficultés

**C-** Réaliser les formations, adresser les inégalités et mener des actions pour accompagner des transformations sociales dans les communautés des apprenant.e.s, pour que les problèmes causes des difficultés soient progressivement résolus

24



## Que voulons-nous faire en matière de genre?



Ils sont traités de la même façon, égale.

Ils sont traités de façon équitable.

L'obstacle structurel a été éliminé.



27

## Redevabilité sur le genre à l'AFD: introduction au marqueur genre

### La redevabilité sur le genre à l'AFD

- **50% de projets CAD 1 et CAD 2** en volume d'engagement annuel à l'horizon 2022
- **700M€ de projets CAD2** à l'horizon 2022

CAD0	CAD1	CAD2
L'égalité de genre n'est pas ciblée.	Un objectif spécifique ou une composante intégrant le genre	L'égalité de genre est un objectif principal. Le projet n'aurait pas été engagé si le genre n'avait pas été mentionné dans ses objectifs

Source: OCDE  
<https://www.oecd.org/dac/gender-development/Minimum-recommended-criteria-for-DAC-gender-marker.pdf>



28

## Travail de réflexion individuelle

- 1) C'est quoi le genre pour nous, Réseau FAR ?
- 2) Quelle vision avons-nous de notre réseau en matière de prise en compte du genre d'ici à 2028 ?
- 3) Quelle est la fonction principale de notre stratégie genre ?
- 4) Quels sont les objectifs principaux que nous assignons à notre stratégie genre (horizon 2028)? (Maxi 3 objectifs)
- 5) Comment notre stratégie genre devrait-elle impacter le Réseau international? Les réseaux nationaux? Les centres de FAR?

10 minutes. Vous pouvez garder une copie de votre réflexion en la filmant!  
Remettez vos réponses individuelles sur un papier. Anonyme si vous voulez



29

## Travaux de groupe par équipe d'environ 5 personnes

Chercher des personnes qui ont des réponses qui se rapprochent des vôtres. Échanger avec ces personnes et mettez à jour vos réponses

- 1) C'est quoi le genre pour nous, Réseau FAR ?
- 2) Quelle vision avons-nous de notre réseau en matière de prise en compte du genre d'ici à 2028 ?
- 3) Quelle est la fonction principale de notre stratégie genre ?
- 4) Quels sont les objectifs principaux que nous assignons à notre stratégie genre (horizon 2028)? (Maxi 3 objectifs)
- 5) Comment notre stratégie genre devrait-elle impacter le Réseau international? Les réseaux nationaux? Les centres de FAR? (En termes de quels changements dans notre mode opératoire)

Utiliser les post-it. Une couleur par équipe



30

## Résultats

Questions N°	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
1					
2					
3					
4					
5					



31

## Quels objectifs, besoins et actions prioritaires?

- 1) Groupe 1 : Au niveau du Réseau International
- 2) Groupe 2 : Au niveau des réseaux nationaux
- 3) Groupe 3 : Dispositifs de formation insuffisamment sensibles au genre
- 4) Groupe 4 : Contraintes à l'accès et au maintien des filles/femmes à la FAR
- 5) Groupe 5 : Contraintes et difficultés à l'insertion des filles/femmes formées
- 6) Groupe 6 : Centre de FAR faiblement engagé, indifférent et déconnecté des enjeux de genre
- 7) Groupe 7: Attirer et maintenir les femmes dans le réseau FAR comme formatrices/monitrices au niveau des dispositifs de FAR, membre du Bureau des réseaux nationaux, expertes



32

## Besoins/actions prioritaires (2024 – 2028)

Type d'actions	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6
1. Études, recherche et capitalisation						
2. Formations						
3.						
4						
5						



33

## Conclusions de l'atelier

- Prochains pas dans le processus et attentes réciproques
- Quelques orientations/cadrages pour la poursuite du processus
- Commentaires de quelques participants, en guise d'évaluation
- Commentaires du Secrétariat général
- Mot de fin du Président



34



## Annexe 5 – Questionnaire de priorisation des enjeux

Questions	pas urgent	un peu urgent	urgent	très urgent	je ne sais pas
1. Veuillez préciser votre nom et pour quel réseau vous renseignez ce questionnaire					
2. Parmi les axes de travail suivants, lesquels vous paraissent les plus importants ?					
faire évoluer les dispositifs du réseau (formation MIFAR, appels à projets, etc.) pour qu'ils tiennent mieux compte du genre					
accompagner les réseaux nationaux et leurs membres des à mieux prendre en compte le genre					
produire et diffuser des informations, des analyses et des outils sur le genre et la FAR					
contribuer à lutter contre les violences basées sur le genre (sexisme, harcèlement sexuel, agressions sexuelles) dans la FAR					
3. Parmi les actions suivantes, lesquelles vous paraissent prioritaires ?					
faire évoluer le recrutement de la formation MIFAR pour qu'elle tienne mieux compte du genre					
faire évoluer les enseignements de la formation MIFAR pour qu'elle tienne mieux compte du genre					
proposer plus de sujets de mémoire ayant une dimension genre aux apprenant·es de la formation MIFAR					
faire évoluer les appels à projets pour qu'ils tiennent mieux compte du genre (formulation et priorités de l'appel, critères de sélection, allocation budgétaire...)					
développer un outil de sensibilisation au genre dans la FAR à destination des membres des réseaux nationaux (ex. vidéo + questionnaire d'autoévaluation)					
développer un outil d'évaluation des inégalités de genre au sein des réseaux nationaux					
développer un module de formation genre à destination des membres des réseaux nationaux, déployer cette formation avec des expert·es du pays					
accompagner les réseaux nationaux à élaborer une stratégie genre et la mettre en œuvre					
former au plaidoyer et accompagner les réseaux nationaux dans leurs actions de plaidoyer genre					

	construire des alliances avec des acteurs nationaux avancés sur le genre (associations de femmes rurales, associations de lutte contre les VBG...)					
	organiser régulièrement un évènement ouvert au plus grand nombre (séminaire, webinaire) pour partager l'état des lieux des connaissances, partager des expériences et les diffuser					
	coordonner et financer des études, capitalisations sur le genre et la FAR					
	collecter et diffuser des "success stories" sur genre et FAR					
	communiquer d'une façon qui laisse une place égale aux femmes et aux hommes (interviews, photos, langage...)					
	développer l'expertise genre du réseau d'expert·es du réseau FAR					
	mettre à disposition des outils à destination des expert·es (grille d'évaluation genre d'un programme, d'un centre...)					
	mettre à disposition des outils à destination des responsables de centre (guide pratique d'intégration du genre dans un centre de formation, outil d'évaluation des inégalités de genre dans les centres, module de formation à direction des responsables de centre, module à destination des formateur·trices...)					
	mettre en place et animer un réseau interne de partage d'expérience					
	développer une charte interne pour prévenir les violences basées sur le genre (VBG)					
	développer et déployer un outil (module) de sensibilisation aux VBG à destination des personnels et membres du réseau					
	mettre en place un mécanisme interne de traitement des cas de VBG (mécanisme de signalement, procédures internes incluant appui/sanctions, etc.)					
	développer et diffuser des outils pour lutter contre les VBG à destination des centres sont développés (guide avec modèle de charte et procédures, posters...)					
	4. Y a-t-il une activité qui vous paraît importante et que nous n'avons pas listée ?					
	Souhaitez-vous ajouter un commentaire ?					