

8 juin 2021

Communauté de pratiques Genre Echanges



La communauté de pratiques est ouverte à tous et toutes. Elle est dédiée à des **partages d'expériences** et des **témoignages visant à la présentation d'outils concrets**, généralement autour de deux fils rouges :



↳ Intégrer le genre dans les projets

↳ Mobiliser les acteurs et actrices habituellement marginalisés.

Les participantes et participants à l'atelier de la communauté de pratiques « Echanges sur le genre » avaient le choix entre deux sujets de travail liés aux deux fils rouges :



↳ Genre et Approches orientées changement



↳ Actrices vulnérables au changement climatique

Avant les témoignages, les membres du groupe de travail pour « raffermir le lien entre praticien-ne-s et recherche sur le genre » de la communauté de pratiques Expérimentation sur le genre, a fait une présentation de l'état de ses travaux.

Raffermir les liens entre praticien-ne-s et recherche sur le genre

Le constat de départ est que, sur les enjeux de genre, les liens entre la recherche et les praticien-ne-s sont (trop) distendus. Un groupe de travail s'est donc saisi de cette question et a travaillé autour de trois interrogations principales :

- Comment mobiliser les chercheur-e-s ?
- Comment travailler ensemble sous forme de recherche-action ?
- Comment mieux faire circuler les savoirs scientifiques ?

Une enquête en ligne a été lancée de fin mars à mi-avril 2021, à destination des chercheur-e-s spécialistes du genre, des chercheur-e-s spécialistes de l'aide et de la solidarité internationale, et des praticien-ne-s de l'aide et de la solidarité internationale.

Ce questionnaire comprenait 13 questions et a été diffusé aux collectifs et réseaux d'ONG : Genre en Action, Coordination Sud, F3E, listes EFiGiES, etc.

Il avait pour objectif de mettre en lumière, à partir d'expériences pratiques vécues, les articulations entre la recherche et les pratiques humanitaires et de développement autour du genre dans le but de comprendre leurs modalités, intérêts, freins et limites, et de favoriser les échanges et collaborations. Il avait également pour but d'identifier des « espaces » de diffusion, de consultation des travaux, études, publications, etc.

32 personnes ont contribué à cette recherche, avec des profils différents :

- 16 personnes issues d'ONG humanitaires et/ou de développement ;
- 12 personnes travaillant en université ou en laboratoire de recherche ;
- 4 autres profils (consultante / évaluatrice indépendante, plateforme, réseau...)

L'analyse des réponses est en cours ; des compléments pourront être recherchés (séminaires, expériences spécifiques existantes, etc., peut-être un comité scientifique).

Les résultats seront disponibles lors de la journée de clôture du Programme Atelier du changement social le 2 décembre 2021 !

-0-

Méthodologie

Une ou plusieurs personnes sont invitées à témoigner autour d'une expérience ou de l'utilisation d'outils.

Les participantes et participants à l'atelier sont invité-e-s à écouter ce témoignage en se concentrant sur 4 éléments-clés :

- Ce qui m'étonne, me surprend, m'interpelle (en positif)
- Ce qui m'inquiète, me choque
- Ce qui fait écho à ma pratique
- Ce que j'ai envie de tester de nouveau

A l'issue du témoignage, chaque personne est invitée à partager avec le groupe un élément-clé.

Ensuite, collectivement, les participant-e-s déterminent quels seraient les 4 conseils-clés à donner aux personnes n'ayant pas participé à l'atelier.

L'atelier a eu lieu en modalité mixte, une partie des participant.e.s y assistant en présentiel, l'autre en distanciel.

Approches orientées changement (AOC) et Genre

Rappels sur les AOC

Les approches orientées changements sont constituées d'un ensemble d'outils des méthodologies issues de la théorie du changement. Ce qui distingue les AOC de la démarche projet, c'est de partir d'une vision positive de l'avenir plutôt que des problèmes, de s'intéresser aux acteurs et actrices et pas uniquement aux actions elles-mêmes. Il s'agit également de réfléchir à la progression et de mobiliser les acteurs et actrices du territoire dans une dynamique de co-responsabilité. Enfin, la démarche consiste à faire évoluer sa posture dans une optique d'accompagnement du changement.

Au F3E, 5 étapes ont été identifiées pour mettre en place les AOC, étant entendu qu'elles ne sont pas nécessairement à mettre en œuvre de manière séquentielle, car la démarche doit s'adapter au contexte de l'action et à son calendrier.

Analyse du contexte

Une analyse de contexte collective et participative permet d'avoir une lecture partagée du contexte, d'échanger sur les blocages. Il s'agit de ne pas se limiter à justifier un projet, mais d'identifier les acteurs et actrices clés, de comprendre les jeux d'acteurs et d'actrices, les rapports de pouvoir, de raisonner en termes de système d'interrelations.

Définir une vision collective

L'objectif de la définition d'une vision collective est d'avoir un scénario positif et de ne pas juste résoudre un problème. Il s'agit de se projeter à plus long terme, ce qui permet de donner du souffle au collectif en s'accordant collectivement sur une direction.

Tracer des chemins de changements

A partir de la vision élaborée, tracer des chemins de changement permet de se construire des objectifs progressifs, destinés à concrétiser la vision de façon réaliste et également de structurer la définition des activités et du suivi-évaluation.

Définir des actions et des stratégies

Les chemins de changements définis, le travail consiste à définir des actions progressives, qui influent notamment sur les comportements. Il s'agit d'identifier collectivement des activités auxquelles nous n'aurions pas forcément pensé seul-e.

Organiser le suivi-évaluation

Dans un suivi-évaluation avec la démarche approches orientées changement, ce qui prime c'est d'impliquer les acteurs et actrices pour suivre qualitativement les changements, dans l'optique d'améliorer l'action de manière continue.

Les enjeux de la perspective genre dans les AOC

Les AOC constituent une méthodologie qui se veut inclusive et qui doit tenir compte des jeux d'acteurs et des rapports de force en place dans le contexte où elles sont utilisées. Dans cette optique, y appliquer une perspective de genre intersectionnelle est essentiel.

La question du genre ne peut pas être séparée de la problématique de l'inclusion des acteurs et actrices, y compris les plus vulnérables. Elle ne peut pas être dissociée de la recherche du renforcement du pouvoir d'agir.

La perspective de genre intersectionnelle permet donc au sein des AOC de renforcer l'analyse des jeux d'acteurs et d'actrices, y compris d'envisager les rapports de force en œuvre dans la sphère privée en fonction des actions. Elle met en avant la complexité des structures sociales visibles ou sous-jacentes.

Elle propose des outils d'animation inclusifs qui peuvent enrichir les AOC, et favoriser la prise de parole de toutes et tous.

Enfin, les changements impliqués par la perspective de genre intersectionnelle font partie des changements souhaités et/ou observés dans le cadre de la mise en place des AOC.

Témoignage de Gaëlle Gandema, Responsable du pôle Partenariat et renforcement des acteurs, Initiatives Développement (ID)

L'expérience d'ID avec les AOC sur le genre au Tchad

Pour ID, utiliser les AOC permet de mobiliser les communautés locales autour de transformations, pour répondre à leurs propres enjeux. L'objectif de l'action était donc de **stimuler et accompagner le changement des acteurs et actrices pour enrichir et renouveler les actions de sensibilisation.**

ID a participé au programme Prisme du F3E (2014-2018), et a travaillé sur la base des AOC classiques. Un travail important a été réalisé sur plusieurs années sur la posture d'accompagnement. Au sein de la structure, l'expérience cumulée commence à être importante.

L'utilisation dans cadre des AOC nécessite le respect de quelques principes.

Dans un premier temps, pour responsabiliser les parties prenantes, il faut stimuler leur propre analyse et respecter leur autonomie de décision.

Ainsi, les acteurs et actrices ont toute liberté de changer ou de ne pas changer, il n'y a pas de contrôle, mais de l'encouragement et de la stimulation.

Valoriser les acteurs et actrices, favoriser leur estime de soi est également un moteur de changement essentiel. Si le changement se fait au niveau individuel, par contre, pour l'encourager, il convient de s'appuyer sur les différents niveaux d'appartenance, l'individu, le groupe des pair-e-s, le groupe multi-acteurs ou actrices.

ID a choisi dans ce processus d'adopter une posture d'accompagnement, c'est-à-dire de garder sa neutralité, être dans l'absence de jugement et être uniquement dans le portage méthodologique. Dans l'exemple du Tchad, il s'agissait de lutter contre la déperdition scolaire des filles, l'idée était d'utiliser les AOC pour stimuler le changement, ne pas venir avec un contenu normatif, mais amener les gens à réfléchir à partir de là où ils et elles étaient.

Lors du premier jour d'accompagnement, l'équipe a interrogé les acteurs et actrices sur les causes de la déperdition scolaire des filles, lors d'un atelier vision et changement (55 participant-e-s adultes, 3 par école, sur 2j). Ce sont les personnes volontaires qui ont pris part à ce travail, notamment certaines femmes qui se sont organisées pour pouvoir y participer. Comme il faut de la disponibilité et l'envie d'analyser la situation, le choix ne pouvait se faire que sur volontariat.

Ce sont donc des pères, des mères, des enseignant-e-s et des inspecteurs qui ont pris part à cet accompagnement. Les élèves ont également travaillé de leur côté, en non-mixité, puis en mixité, sur les améliorations à apporter pour lutter contre l'abandon de la scolarité par les jeunes filles.

En introduction, les AOC n'ont pas été évoqués, l'échange a porté sur la notion de changement pour préciser ce que ça recoupe pour les personnes présentes, l'idée est que le changement est durable, et que les changements voulus peuvent apporter des améliorations.

Ensuite, c'est l'analyse du contexte qui a suivi. Les causes identifiées de la déperdition scolaire des filles ont été reprises, puis l'équipe a fait réfléchir les participant-e-s sur les conséquences de cette déperdition sur l'ensemble des acteurs et actrices, et par type d'acteurs et actrices.

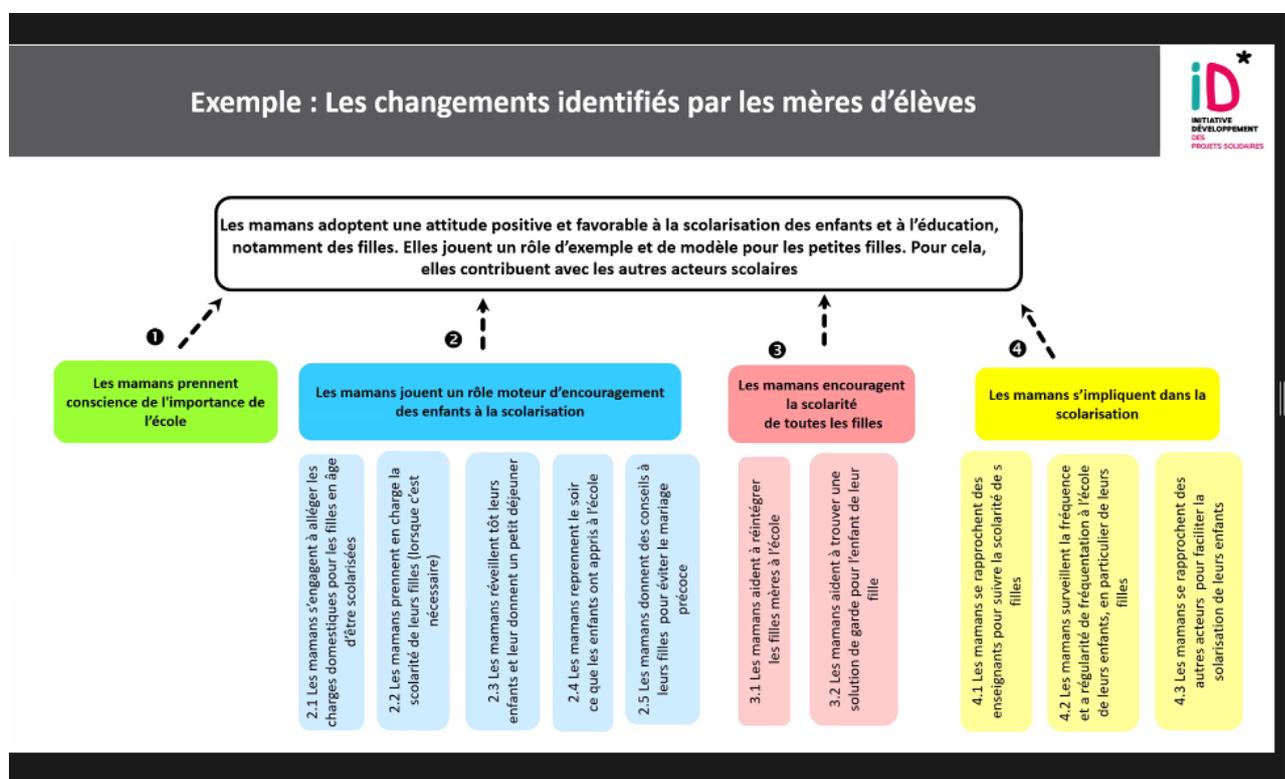
La troisième étape a été la définition d'une vision, par l'utilisation de proverbes, de paraboles, d'images, la discussion a eu lieu en 3 groupes mixtes sur trois sous-thématiques issues de l'analyse du contexte : la qualité de l'éducation pour tous et toutes, la scolarisation des filles, et le rôle de l'école dans le développement du village.

Ces thématiques, plus larges que le simple maintien des filles à l'école, a permis d'embarquer tout le monde, en partant de ce que les personnes identifiaient.

Le soir, une formulation de vision a été faite, qui a été validée le lendemain.

Le second jour de l'accompagnement a eu lieu par collège d'acteurs et d'actrices, 5 groupes ont ainsi travaillé à l'identification de changements (contributions à la vision) ; puis une restitution en plénière a eu lieu.

Dans l'infographie ci-dessous, voici un exemple de changements identifiés par les mères d'élèves. Pour que les mères puissent assister aux réunions, les bébés et petits enfants ne sont pas gardés, mais présents lors des réunions. Organiser un mode de garde n'a donc pas été nécessaire.



Ensuite, un suivi-encouragement des changements a été réalisé, de manière itérative tout au long du projet. Ce suivi s'appuie sur les différents niveaux d'appartenance des acteurs et actrices. L'organisation des focus groups a été très chronophage en année 1, puis resserrée en multi-acteur et actrices par école en année 2 avec des échanges importants en multi-acteurs et actrices, et en grand collectif (tous les groupes des 21 écoles).

En ce qui concerne la place du milieu social et de la communauté dans le changement individuel, il est important de préciser que le projet concernait des écoles rurales et donc avec une certaine homogénéité sociale, avec des familles d'agriculteurs et d'agricultrices avec une forte prévalence de l'analphabétisme.

Les principaux changements réalisés par les acteurs et actrices sont la naissance d'une dynamique collective d'amélioration des relations entre acteurs et actrices au sein de la plupart des écoles, une meilleure collaboration et plus de relations entre parents et enseignant-e-s.

Les parents, et en particulier les mères, ont un rôle plus actif, et l'ensemble des parties prenantes a mieux compris l'importance de la scolarisation des filles.

Cet accompagnement a permis l'émergence de nouvelles actrices de changement centrales : les mères d'élèves. Elles encouragent leurs filles à aller à l'école, elles sensibilisent les autres familles, s'investissent dans l'inscription et le suivi scolaire des filles et se sont structurées en collectifs de mères d'élèves dans plusieurs établissements. Enfin, elles contribuent au fonctionnement de l'école de diverses façons, ce qui n'était pas le cas avant l'accompagnement.

L'équipe a utilisé des fiches compte-rendu de changement, lorsque des entretiens ont été menés, un tableau de suivi récapitulatif sur les changements identifiés/observés ; le temps de suivi a essentiellement porté sur les focus groups. Ce sont les équipes qui remplissent les outils, pour des raisons liées à la maîtrise de la langue écrite et à la complexité des outils à remplir.

« Les AOC ont permis de faire avancer tout le monde de façon très consensuelle et sans conflit entre les groupes (...) les acteurs ont le sentiment d'avoir tous avancé, peut-être les femmes un peu plus, mais tout le monde est content (...) meilleure insertion dans le contexte, ce n'est peut-être pas révolutionnaire mais c'est plus durable ! »

Discussion

La discussion a permis d'aborder différents points de questionnement autour de l'utilisation des AOC dans une perspective de genre.

↳ Quid de l'impact du projet sur la répartition du travail domestique entre femmes et hommes et de l'engagement des hommes dans le projet ?

Ce changement n'a pas été mesuré par l'équipe, mais il ne semble pas qu'il y ait eu un impact de ce côté-là. Par contre, les femmes ont gagné en empowerment, en prise de parole, en prise de décision. C'est la méthode des petits pas qui a été privilégiée, il est très difficile de faire bouger les lignes dans ce domaine où les pratiques sont très ancrées.

Ainsi, les mères ont modifié leur comportement, et ont allégé les tâches des filles. Toutefois, la question des engagements pris par les hommes mais aussi des résistances possibles de leur part, et également sur la manière d'aborder les masculinités via les AOC, a été soulevée.

Les hommes n'ont pas montré de résistance et se sont appropriés les changements réalisés par les femmes, étant impliqués dans la démarche, ils se sont sentis intégrés aux changements. Ils ont bien accueilli la création des associations de mères d'élèves. Cependant, la question de l'inclusion dans une même association mixte des parents d'élèves reste entière.

Les associations de parents qui ne comportent que des pères gèrent les écoles communautaires, les salaires des professeurs, les locaux, elles sont donc les employeuses des enseignants et gèrent les locaux. Ce qui n'est pas le cas des associations des mères. Les rôles sont donc encore très différenciés.

↳ Quid de la recevabilité de la démarche auprès des bailleurs et du temps à y consacrer ?

Présenter la démarche AOC à des bailleurs comme l'AFD ne semble pas poser problème, certains éléments peuvent en effet être présentés comme des activités du programme.

Le temps impliqué par l'objectif de changement doit être assez long et la pratique des AOC est chronophage. Il faut effectivement que les bailleurs en soient conscients et que du temps et des ressources humaines y soient consacrées.

Le temps investi doit être important au moment de l'atelier vision, collectif, car il libère une grosse énergie. Lors des temps consacrés aux activités projets, les acteurs et actrices se sentent encouragés dans leur démarche. Enfin, le temps pour le suivi-encouragement doit aussi être prévu et important pour que les changements puissent être bien perçus et analysés.

↳ Quid de l'impact à long terme des changements observés lors d'un projet ?

La problématique de l'impact à long terme et de l'évolution de la vision est également posée. La vision formulée par les équipes sur la base des échanges est présentée et amendée collectivement. Cependant, si elle a servi à fédérer, à analyser collectivement, à donner de l'énergie, les groupes d'acteurs et d'actrices se sont plutôt focalisés sur leur grand changement. Chacun et chacune travaille sur les défis à relever, la contribution est alors plus concrète et plus facilement appropriable.

Sur la durabilité des changements, quand un projet s'arrête, il n'y a pas forcément d'étude d'impact à moyen terme, par conséquent il ne faut pas oublier que tout changement peut s'inverser au gré des évolutions locales, en particulier si le financement d'infrastructures ou d'autres activités s'arrêtent avec le programme.

↳ Quid des tensions et conflits qui peuvent être générés par le changement ?

La discussion a aussi permis de faire remonter la question des tensions qui pourraient apparaître suite à la mise en place d'ateliers utilisant les AOC. Ces tensions ont peut-être existé au sein des couples, mais ne sont pas ressorties dans le cadre du projet. D'autre part s'il y en a eu, elles appartiennent aux acteurs et actrices et ces tensions ne sont pas forcément négatives pour faire avancer la transformation sociale, tant qu'elles sont temporaires.

Dans la manière d'accompagner, il est fondamental de ne pas stigmatiser les uns et les unes vis-à-vis des autres, il ne faut pas qu'elles soient mises en difficulté au sein des groupes. Cependant, il est précisé que la domination ne s'impose pas que par la tradition mais aussi par la violence, le dialogue est possible pour un changement consensuel, mais les conflits sont parfois inévitables.

Il est donc essentiel de bien identifier la problématique sur laquelle porte la démarche AOC, les acteurs et actrices impliqués seront en effet différents en fonction des sujets (ex : violence domestique). Les acteurs et actrices contribuent à un problème et en supportent aussi les conséquences. L'enjeu est de permettre une prise de conscience, l'échange peut amener des changements de perspectives.

Il est tout-à-fait possible de générer une énergie positive à partir d'un sentiment négatif commun et d'en faire découler une vision positive. La vision n'est jamais parfaite ni tout-à-fait claire.

Ensuite, collectivement, les participant-e-s ont proposé les recommandations suivantes :

- ↳ La posture d'accompagnement doit être travaillée en amont au sein de l'équipe qui doit y être formée, ce qui demande de l'investissement en temps et une limitation du turn over des équipes formées.
- ↳ L'équipe est juste facilitatrice, elle doit se mettre en retrait, en accompagnement, pour ne pas faire « à la place de ».
- ↳ Faire entendre la voix des acteurs et actrices, et des différents types d'acteurs et d'actrices, est indispensable, d'où la nécessité de structurer les démarches d'animation afin de mobiliser le point de vue des acteurs-ices.

- ↳ **Bien veiller à replacer acteurs et actrices au centre de la démarche.**
- ↳ La démarche à AOC n'est pas forcément à expliciter auprès des acteurs et actrices, il semble plus important faire vivre les AOC plutôt que de les donner à voir.
- ↳ Favoriser l'empowerment des femmes et des plus vulnérables.
- ↳ Rapprocher les outils participatifs genre des AOC (budget temps, histoire de vie, besoins et intérêts stratégiques).
- ↳ Impliquer les hommes pour obtenir des changements durables.
- ↳ Il peut être intéressant de faire appel à des équipes de recherche pour compléter le regard de l'équipe sur les changements observés.



Pour aller plus loin :

- ↳ Boîte à outils PRISME du F3E sur les AOC : <https://f3e.asso.fr/boite-a-outils/>
- ↳ Carnet Tchad ID : accompagner au changement climatique pour maintenir les filles à l'école, Retour sur l'AOC dans le projet Kos Guel Ne : <https://id-ong.org/wp-content/uploads/2019/11/1910-id-carnettchad-web.pdf>

Actrices vulnérables au changement climatique

Enjeux du sujet

Lors du tsunami de 2004 en Asie, près de 80% des victimes étaient des femmes. Être aveugle au genre lorsque l'on s'intéresse au changement climatique et ses conséquences est donc peu pertinent.

Impacts du changement climatique sur les femmes

Pourquoi cette surmortalité des femmes lors des catastrophes naturelles ?

- ↳ 70% des personnes vivant sous le seuil de pauvreté sont des femmes. Or il y a une corrélation entre pauvreté et vulnérabilité aux catastrophes naturelles.
- ↳ Les femmes sont plus nombreuses à habiter des zones à risques. Car les hommes émigrent des zones rurales pour le travail plus souvent qu'elles ; car lorsqu'elles sont en zones urbaines, elles sont plus souvent dans des quartiers défavorisés et plus vulnérables.
- ↳ Les rôles sociaux attribués aux femmes fait qu'elles ont la responsabilité des personnes dépendantes (enfants, malades, personnes âgées, handicapées...). D'autres facteurs sociaux peuvent être invoqués (vêtements, compétences de nage ou d'escalade non acquises, empêchement de fuir sans l'autorisation du mari, etc.).
- ↳ Le moindre accès aux alertes.

Il faut noter aussi que l'impact des femmes (et des minorités de genre), en lien avec leurs rôles sociaux et leurs conditions sociales est moindre sur l'environnement et sa dégradation – car elles et ils ont moins de pouvoir.

Conséquences des tensions liées au changement climatique

Qu'il s'agisse d'inondations, de sécheresses, de raréfaction de ressources, etc., les conséquences du changement climatique sont multiples :

- ↳ Des conséquences sur la santé, avec une augmentation des maladies et épidémies, la contamination de l'eau, la propagation de maladies. Or les femmes ont le rôle social de soin aux malades, ce qui implique un alourdissement de la tâche et une exposition accrue.
- ↳ Les femmes sont surreprésentées dans les activités dépendant des ressources naturelles, lesquelles sont affectées par le changement climatique (elles vont chercher l'eau, le bois de chauffe, elles font de l'agriculture de subsistance, etc.)
- ↳ La raréfaction de la nourriture a des impacts de la sécurité alimentaire. Non seulement l'alimentation est un rôle social dévolu aux femmes mais en plus, comme elles ont moins de pouvoir dans leurs foyers que leurs éventuels maris ou pères, elles passent après, pour manger.
- ↳ Enfin, il y a des conséquences fortes sur les mariages précoces et forcés, la scolarisation des filles, les violences basées sur le genre de façon générale.

Les femmes, porteuses de solutions

Attention, les femmes (et les groupes sociaux défavorisés) ne sont pas seulement des victimes face au changement climatique, elles sont aussi des porteuses de solution.

Elles ont des connaissances sociales, des liens sociaux, qui font par exemple que, lors de catastrophes naturelles, elles savent qui sont les victimes potentielles. Leur accès aux technologiques d'alerte augmente l'efficacité des secours.

Du fait de leurs rôles sociaux, à nouveau, elles sont souvent au cœur du maintien de la biodiversité locale et de cultures adaptées. Dans de nombreuses régions, elles sont à l'avant-garde de la résistance face au changement climatique. Notamment, les femmes autochtones, qui établissent

un lien étroit avec l'environnement, une connaissance approfondie de celui-ci et luttent pour sa défense.

Foulnou Solkissam, PARSAT – Projet d'amélioration de la résilience des systèmes agricoles au Tchad

Foulnou Solkissam, du PARSAT, témoigne de la façon dont le programme intègre le genre, de façon transversale et en incluant des actions spécifiques.

Le Tchad est un pays divisé en deux grandes zones. Le nord, désertique (Sahara) et le Sud, qui se divise lui-même en une partie sahélienne (précipitations annuelles de moins de 600 mm) et une partie humide (précipitations annuelles de 1000 mm/an). La population tchadienne est très exposée aux effets du changement climatique, qui varie chaque année.

Le PARSAT – Projet d'amélioration de la résilience des systèmes agricoles au Tchad – est un projet financé par le FIDA dont l'objectif est d'améliorer la sécurité alimentaire. Il est mis en œuvre dans la partie sahélienne, dans une zone avec du relief, qui implique un ruissellement des eaux de pluies donc une érosion hydrique et éolienne. Le projet prévoit une intégration transversale du genre.

Pourquoi intégrer le genre dans le projet ?

Tout d'abord, il y a des engagements internationaux. On ne peut pas penser un projet de développement sans intégrer un aspect genre (et ainsi éviter l'exclusion d'une partie de la population). Il y a également les engagements du Tchad, notamment au travers du Plan National de Développement, qui donne une place au genre pour un développement intégré. Enfin, c'est une question d'éthique : l'exclusion ne permet pas à la société de se développer de manière harmonieuse et les inégalités persistent.

Un projet sérieux de résilience ne peut pas ne pas prendre en compte l'aspect genre !

Attention, lorsque l'on parle de genre, on parle des femmes mais aussi : des jeunes (jeunes femmes et jeunes hommes), des personnes pauvres et des personnes handicapées.

Les effets du changement climatique se ressentent de manière différenciée. Les couches les plus défavorisées ressentent le plus les effets du changement climatique. Les femmes travaillent plus que les hommes en milieu rural, et elles composent 52% de la population du pays. Mais elles vivent la pauvreté et elles sont marginalisées dans les décisions.

On dit que « la pauvreté mondiale est africaine, la pauvreté africaine est rurale, la pauvreté rurale est femme. » Les femmes rurales sont les plus pauvres, ce qui doit pousser le projet à réduire les inégalités.

Comment ?

Le document projet précise que toutes les interventions doivent prendre en compte 40% de femmes et 30% de jeunes. Sont considéré-e-s comme jeunes les jeunes femmes et jeunes hommes de 15 à 35 ans.

Une stratégie genre a été élaborée au début du projet, avec une programmation, des façons de faire. Pour toute action, un ciblage avec perspective de genre est mis en place pour déterminer qui sont les jeunes, les femmes, les pauvres, les très pauvres et les nanti-e-s.

Il y a des actions ciblées en direction des femmes : des formations, des informations, de l'éducation. L'approche GALS¹ (gender action learning system / système d'apprentissage et mise



1 Les trois zones géo-climatiques du Tchad (I. Donan-Gouni, comm. pers.)

¹ La méthode GALS a pour ambition de donner aux femmes et aux hommes une meilleure maîtrise de leur vie ainsi que de promouvoir et de soutenir un mouvement durable en faveur de la justice entre les sexes.

en action du genre) est mise en œuvre via des formations des ménages (femmes et hommes) à la gestion des biens, séparés et communs. Cela intègre une sensibilisation des hommes.

- ↳ Autour des jardins des cases, tenus par des femmes, le projet leur propose des formations techniques (itinéraires techniques de productions des légumes, formations sur l'utilisation compost), petits matériels (pour arroser, piocher, semer), intrants (semences) ;
- ↳ Le moringa est promu : le moringa est un arbuste, dont les feuilles sont utilisées comme légumes avec une valeur nutritive très élevée, ce qui permet d'avoir un aliment de qualité ;
- ↳ Dans la zone d'intervention, de nombreuses personnes sont analphabètes, surtout parmi les femmes. Des séances d'alphabétisation fonctionnelle sont organisées, adaptées en fonction de la population (ex. : éleveurs-éleveuses) ;
- ↳ Des ateliers sont organisés pour les femmes avec une animatrice locale formée à l'hygiène et l'assainissement dans le village ;
- ↳ De l'éducation environnementale est proposée, pour conscientiser la population à bien gérer les ressources naturelles.
- ↳ Également : des aménagements hydro-agricoles, qui concernent tous les bénéficiaires, sont mis en place, par exemple pour augmenter la rétention d'eau dans les parcelles cultivables (éviter le ruissellement).

Des membres du groupe de la communauté de pratiques Expérimentation sur le genre présentent le jeu de cartes de sensibilisation sur « genre et climat » en cours d'élaboration

Dans le cadre de la *Communauté de Pratiques « Expérimentations »* sur le genre, coordonnée par le F3E, une « carte blanche » a été donnée aux participant-es afin d'explorer plusieurs thématiques en sous-groupe et produire un livrable. Le sous-groupe Genre et Climat réunit : Care France, le GRET, France Volontaires, BPW (Business Professional Women) France et le Geres.

Pour illustrer les liens entre le genre et le climat, le groupe de travail s'est engagé dans la réalisation d'un outil pédagogique accessible et ludique inspiré du format du jeu des sept familles. Le jeu a vocation à susciter des discussions autour de différentes familles (à considérer au sens large, communautaire, et non uniquement avec des liens de parenté) qui doivent faire face aux changements climatiques dans différentes régions du monde (ouragans aux Etats Unis, vagues de chaleur/froid en France, précarité alimentaire à Madagascar, etc.), et d'illustrer ses impacts concrets sur différents parcours de vie (paysanne, mère de famille, travailleur précaire, personne migrante, enfant, père, etc.). Chaque carte représente un personnage caractéristique dans une région. Le jeu s'inspire de situations réelles mais ne se veut pas exhaustif.

Le jeu sera accompagné d'un livret détaillant d'une part les différentes situations vécues dans les différents contextes et comment elles sont inter-reliées et d'autre part dans quelles mesures des (pistes de) solutions d'adaptation et d'atténuation existent et doivent être appuyées.

Pour chacune des situations décrites, les lunettes genre seront appliquées afin d'aider les participant-e-s à comprendre les différentes dimensions des enjeux genre et climat : les vulnérabilités différenciées selon le genre, les barrières à lever pour les hommes et les femmes mais aussi les solutions et pourquoi et comment hommes et femmes doivent y participer.

Ce projet vise ainsi à démontrer que :

- ↳ Le genre influe sur les transformations climatiques, et inversement.
- ↳ Les impacts sont différenciés en fonction des zones géographiques, des parcours et des groupes sociaux, et touchent plus particulièrement les femmes et les minorités.
- ↳ Les principales victimes sont aussi les personnes à mobiliser pour les solutions, elles sont les véritables actrices de la lutte contre le changement climatique.

Le jeu est actuellement en cours de réalisation. Un budget a été dégagé par le F3E pour l'illustration, la graphisation, l'impression, en français. Le jeu sortira à l'automne 2021.

Discussions

Le groupe a posé de nombreuses questions à Founnou Solkissam, du PARSAT, qui, malgré ses difficultés de connexion, a pu répondre à l'oral ou à l'écrit. Des demandes de précisions ont également été adressées au groupe qui crée le jeu de sensibilisation.

Ensuite, collectivement, les participant-e-s ont relevé les éléments suivants :

Points de vigilance, points d'attention, choses à améliorer

- ↳ Il est impératif d'intégrer des questionnements autour de l'intersectionnalité, afin de ne pas reproduire des oppressions. L'impact du changement climatique est différencié entre hommes et femmes, mais aussi au sein de ces groupes sociaux, qui ne sont pas monolithiques, il faut donc tenir compte des impacts différenciés du CC selon le vécu des personnes.
- ↳ Il faut également veiller à ne pas alourdir les charges de travail des personnes visées par le projet.
- ↳ Travailler par des formations semble très pertinent, toutefois, cela n'est pas suffisant : il faut aussi que les femmes aient un accès effectif aux ressources (terres, matériel, etc.) pour être autonomes réellement.
- ↳ Une idée forte a émergé autour de la « dés-essentialisation du changement climatique », et ce à deux titres :
 - le changement climatique n'est pas juste quelque chose « qui arrive » et qui serait déconnecté des rapports de pouvoir, mais il est bien dû à notre système économique et de rapports de pouvoir ;
 - il faut aussi dés-essentialiser dans le sens féministe et aller à l'encontre de l'essentialisation des femmes, qui seraient par nature en lien avec la Nature et de ce fait en charge du soin à l'environnement.

Leviers

- ↳ Le travail sur le ciblage des participant-e-s, avec des méthodes participatives pour partir de leurs connaissances situées et en prêtant attention au contexte local du projet pour répondre réellement aux attentes et besoins des personnes participantes semble essentiel.
- ↳ Il faut adopter une posture et une analyse intersectionnelle, et croiser le genre, l'âge, le statut social, l'origine ethnique, etc.
- ↳ On doit favoriser les alliances et les pratiques de celles et ceux qui travaillent sur le genre et sur le climat : faire échanger des associations, des acteurs et actrices travaillant sur les différentes perspectives.
- ↳ Un travail doit être mené sur les masculinités et l'implication des hommes, notamment pour travailler à éviter l'essentialisation. Les formations doivent s'adresser aux hommes et aux femmes, en mixte ou non mixte.
- ↳ Il faut adopter une stratégie et des formations de l'équipe projet en amont de celui-ci et un diagnostic spécifique sur le genre et les questions climatiques.
- ↳ Enfin, en lien avec le contexte local, il est important d'identifier les personnes ressources et celles qui ont le leadership sur ces questions. De façon globale, le projet doit favoriser l'accès des femmes aux processus de décision, à la gouvernance.

