

Genre et développement

Fiches pédagogiques
2021 – réédition augmentée



Intégrer le genre dans chaque étape du cycle de projet

→ Les exemples cités nous ont semblé pertinents, cependant ils mériteraient une analyse plus approfondie des rapports de pouvoir à l'œuvre.

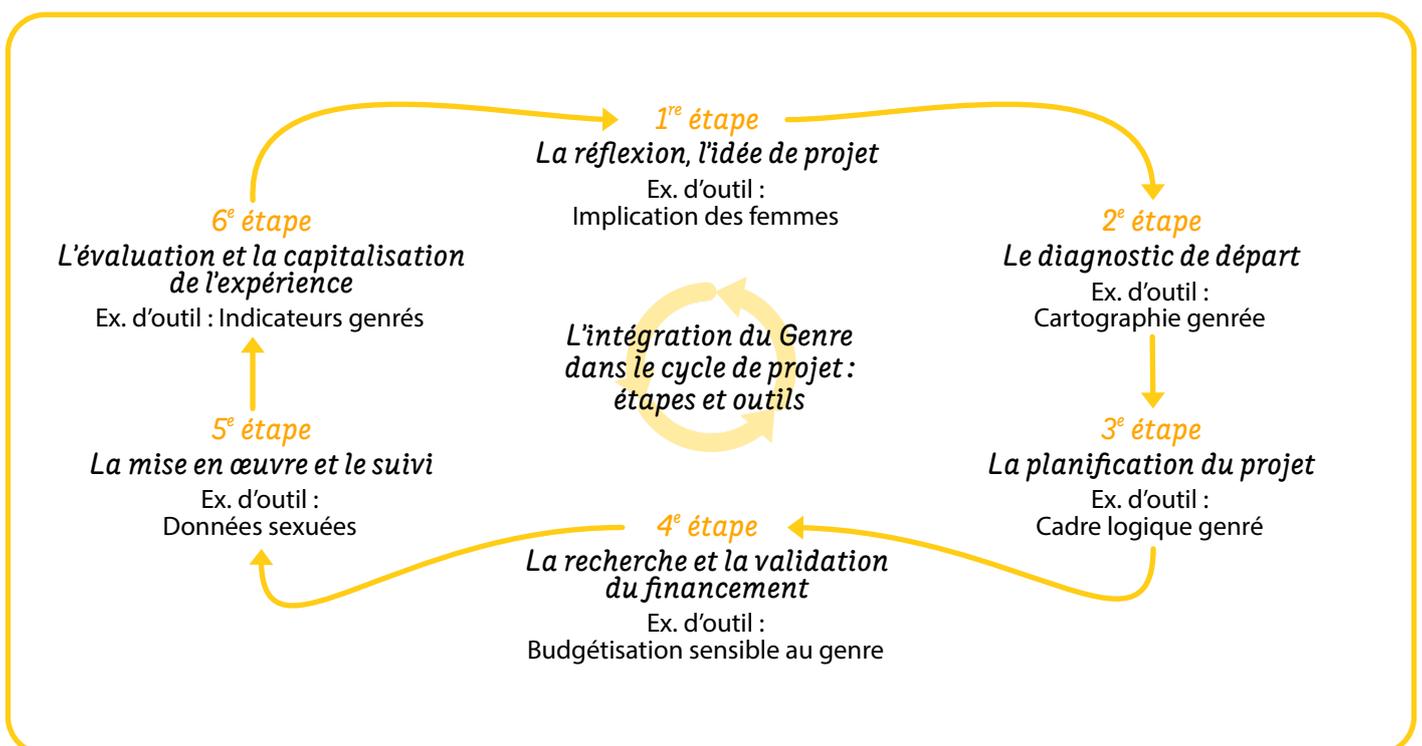
Les questions de genre - comme celles concernant les exclusions sociales ou l'environnement - sont encore trop souvent ajoutées après coup ou considérées comme des catégories séparées, alors que ces enjeux sont transversaux. Pour accompagner au mieux l'opérationnalisation de l'approche genre, quelques outils peuvent être inclus à chaque étape du projet.

→ Pour les indicateurs d'évaluation, se référer à la **Fiche 8 – Diagnostic, suivi et mesure du changement : les indicateurs**.

Traduit de l'anglais *mainstreaming*, l'intégration transversale du genre est un mode d'opérationnalisation des questions de genre dans les actions, quelle que soit leur thématique d'action. Cette intégration se fait tout au long du cycle de projet et permet de réfléchir en amont à l'impact de l'action sur les rapports de genre. Mais cela ne suffit pas forcément à induire des transformations sociales concrètes en faveur de l'égalité. Il est souvent nécessaire de prévoir aussi des **actions spécifiques** en faveur des femmes et des minorités de genre. Par exemple pour réduire des inégalités qui les touchent spécifiquement (accès à des revenus, à des ressources), pour augmenter leur capacité de participer, d'agir, de se faire entendre... Ces actions spécifiques peuvent inclure des exigences de parité dans les espaces décisionnaires, des ateliers en non mixité, etc.

En premier lieu, le **diagnostic** permet de mettre en avant les inégalités de genre existantes, en affinant au maximum les catégories comparées. Par exemple, les tâches liées à l'eau et l'assainissement sont souvent réalisées par des femmes, tout comme l'éducation à l'hygiène, alors que celles-ci ne sont pas décisionnaires dans l'implantation et la gestion des infrastructures. **L'analyse** sert ensuite à faire ressortir les stéréotypes liés à ces inégalités et la manière dont l'action contribuera à réduire ces inégalités, et par quels leviers. Enfin, le **suivi et l'évaluation** permettent de mesurer la façon dont vont être mesurés ces changements.

Même si leur objectif principal n'est pas de diminuer les inégalités, les actions peuvent y contribuer, tout comme elles peuvent renforcer les stéréotypes de genre. Ainsi, dans un projet visant à améliorer la nutrition des enfants, une évaluation de la situation pourra mettre en avant que ce sont les mères qui sont chargées de la préparation de l'alimentation. Pour autant, se focaliser sur la transmission d'information aux mères uniquement contribuerait à renforcer les inégalités de genre en excluant les pères des discussions, et en faisant peser sur les femmes une responsabilité supplémentaire. De même, les femmes enceintes sont souvent les seules responsabilisées pour la santé de leur futur enfant, et les politiques de santé maternelle sont souvent regroupées avec la santé infantile (materno-infantile), excluant de fait les conjoint·e·s. Cette approche fait peser



la responsabilité de la bonne santé sur les femmes à l'échelle individuelle (se rendre à la maternité, prendre des vitamines) et occulte les dimensions systémiques des déterminants de santé maternelle.

Une approche intersectionnelle en santé maternelle

La sociologue Priscille Sauvegrain travaille sur les disparités d'accès aux soins des femmes enceintes en France. Une de ses études porte sur les séances dites de «préparation à la naissance» proposées dans les maternités, ouvertes aux femmes et à leurs conjoints. Elle démontre que, en dépit des invitations à suivre ces séances, les femmes isolées, les femmes migrantes et les femmes des classes populaires n'y participent que rarement. Malgré leur vocation universelle, en pratique, ces cours ne leur sont pas accessibles (pas d'interprétariat, contenu loin de leurs occupations, manque de temps disponible...).

Intégrer le genre à chaque étape du cycle de projet

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre

indicatif, de même que les questions, qui pourront être étoffées en fonction de la thématique d'action (voir bibliographie).

1 Planification

CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES EN ÉQUIPE

- Alerter et mobiliser sur ce thème au sein de l'organisation en organisant des débats, des réunions, etc. ;
- Formaliser une stratégie de genre (par exemple, charte, protocole contre le harcèlement sexiste et sexuel...);
- Envisager le recrutement de personnes avec une expertise genre ;
- Prévoir un temps pour sensibiliser/former les partenaires à la perspective de genre.

DIAGNOSTIC

- Réaliser un diagnostic sur les risques et une analyse des risques, opportunités et limites, en se focalisant sur les inégalités de genre ;
- Identifier les institutions en lien avec la thématique des (in)égalités de genre ;

Exemple de checklist

- Qui **dirige** le projet ? Quelle est la **répartition** par genre aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...)?
- Quels sont les **besoins** des hommes, des femmes et des minorités de genre, identifiés et répercutés dans ce projet ? Par quels **moyens** le projet se propose-t-il d'y répondre ?
- Qui a-t-on **consulté** pour réaliser cette évaluation de la situation ?
- La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des **différences sexospécifiques** dans le groupe ciblé ?
- Le projet a-t-il pris en considération les **changements** possibles concernant notamment :
 - Le temps de travail des femmes et des hommes dans chacun de leurs rôles sociaux (cf. **Fiche 3 - Enjeux liés au genre**) ;
 - L'accès des femmes et des hommes à la ressource, le contrôle de ces ressources ;
 - L'évolution du niveau de revenu des femmes et des hommes ;
 - Le partage du pouvoir et des responsabilités ;
 - Les nouvelles coopérations possibles entre femmes et hommes ;
 - Le rôle d'hommes, d'associations et groupes mixtes ou non, travaillant sur les stéréotypes affectant les hommes et agissant sur l'égalité ?
- A-t-on identifié des **indicateurs** sexo-spécifiques pour préciser les objectifs et faciliter le suivi ?
- Comment procédera-t-on pour atteindre les **objectifs d'égalité et de participation** des femmes dans le projet ? A-t-on identifié des **stratégies** spécifiques ?
- A-t-on identifié les **obstacles** susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales ; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter ?
- La direction du projet comporte-t-elle l'**expertise** nécessaire en matière de genre ?
- A-t-on pris en considération les implications **budgétaires** du genre :
 - Moyens pour la formation des animateurs et animatrices du projet ;
 - Moyens pour la collecte de données sexospécifiques, pour renseigner les indicateurs ?
- Une **évaluation** de l'intégration du genre et de ses résultats est-elle prévue dans l'évaluation externe et/ou interne ?

- Réaliser un mapping des structures et institutions travaillant sur le genre, en lien avec le projet.

2 Conception

OBJECTIFS DU PROJET

- Formuler des objectifs en prenant en compte les relations de genre ;
- Analyser la façon dont les inégalités de genre peuvent influencer le contexte, et comment le contexte peut influencer les objectifs.

COLLECTE DE DONNÉES

- Identifier les acteurs et actrices, les travaux, les ressources déjà existantes en matière de genre dans le domaine sectoriel concerné par le projet. Cette identification peut se faire conjointement avec les participant-e-s ;
- Collecter les données et statistiques en lien avec le genre dans la zone de déploiement du projet, aux niveaux macro et méso ;
- Documenter le contexte légal et institutionnel de l'égalité de genre (lois sur l'égalité femmes-hommes, droits des personnes LGBTQI+, travail du sexe...).

COMMUNICATION

- Développer une communication non sexiste. Par exemple, représenter la diversité des personnes et groupes ciblé-e-s par le projet, produire des images et des textes sans stéréotypes de genre ;
- Prévoir des modalités de diffusion des résultats adaptés à chaque public.

ACTIVITÉS

- Mettre en place des activités de réflexion autour des inégalités de genre, en lien avec la thématique spécifique du projet. Exemple d'outil : horloge des activités journalières ;
- Inclure les femmes et minorités de genre de manière équitable dans la sélection des destinataires et dans le processus décisionnel.

BUDGET

- Dédier une ligne budgétaire spécifique aux activités permettant la transversalisation du genre : interventions d'expert-e-s au siège et sur le terrain, actions spécifiques vers les différents groupes sociaux (femmes hommes, minorités de genre), évaluation de l'impact du projet sur les inégalités de genre... ;
- Inclure des lignes budgétaires pour la formation sur les inégalités de genre pour le personnel et les partenaires ;
- Dans la sélection des actions prioritaires, adopter une perspective de genre.

3 Mise en œuvre

→ Voir la **Fiche 6 – Outils opérationnels pour affiner la perspective de genre** pour les cadres méthodologiques de mise en œuvre.

GESTION DE PROJET

- Assurer une distribution équitable des ressources, comme indiqué dans le budget initial ;
- Développer une communication adaptée au contexte local ;
- Explorer la possibilité de groupes de travail non mixtes (de genre, d'âge...).

DÉPLOIEMENT

- S'assurer d'un accès effectif de tou-te-s les destinataires aux ressources et outils de l'action par des entretiens et des enquêtes, et prendre des dispositions le cas échéant ;
- Porter une attention au personnel recruté pour le projet et aux dynamiques de pouvoir à l'œuvre entre ces dernier-e-s et les destinataires de l'action.

4 Suivi

PROCESSUS DE MONITORING

- Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations de genre ;
- Si besoin au cours du projet, se laisser la possibilité de permettre des actions spécifiques, en lien avec le contexte, pour une plus grande inclusion des femmes, des filles et des minorités de genre ;
- S'assurer de la distribution équitable des ressources ;
- Communiquer en interne de manière inclusive et non stéréotypée.

INDICATEURS

- Monitorer les activités avec des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sexo-spécifiques ;
- Garantir une participation équitable au sein des groupes et des équipes en charge du monitoring.

→ Voir **Fiche 8 – Diagnostic, suivi et mesure du changement : les indicateurs**

5 Évaluation

OUTILS

- Réaliser une évaluation interne sur la participation et le rôle des hommes, des femmes et des minorités de genre pendant l'action ;
- Recruter une équipe d'évaluation avec les compétences pour aborder les questions de genre en général et dans le domaine spécifique de l'action ;
- Présenter dans le rapport final les outils dotés d'une perspective de genre utilisés en amont, pendant et après la réalisation de l'action ;
- Analyser les dépenses de manière sexo-spécifique.

IMPACT

- Évaluer l'impact (positif ou négatif) du projet sur les inégalités de genre, et sur l'empouvoirement des femmes, des filles et des minorités de genre ;
- Analyser la contribution et les freins à la participation en fonction du genre.

BONNES PRATIQUES

- Analyser les facteurs de réussite et d'échec internes et externes, en miroir des objectifs initiaux, et formuler des recommandations spécifiques en matière de genre ;
- Produire des documents de communication autour des résultats en incluant une perspective de genre (parité dans les images, langage inclusif, etc.) ;
- Partager les bonnes pratiques et les enseignements – sous différents formats selon les publics visés – à l'ensemble des parties prenantes et plus largement à l'ensemble de l'organisation, aux partenaires et aux réseaux.

Bibliographie

Adéquations, documentation «Eau et assainissement»
www.adequations.org/spip.php?article377

Agence française de Développement, Boîte à outils genre par thématiques : développement urbain ; eau et assainissement ; agriculture, développement rural et biodiversité...
www.afd.fr/fr/ressources-accueil

Agence japonaise de coopération internationale (JICA),
«Intégration du genre. Un développement dynamique et inclusif»
www.jica.go.jp/english/publications/brochures/pdf/gender_FR.pdf

Association française du Conseil des Communes et Régions d'Europe, Pauline Chabbert 2017 «Promouvoir l'égalité femmes-hommes : vers une approche de genre dans les projets de coopération décentralisée» – www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/promouvoir-legalite.pdf

F3E, «Vivre le genre! 9 fiches pour faire progresser l'égalité de genre», 2018 – f3e.asso.fr/ressource/vivre-le-genre-9-fiches-pratiques-pour-faire-progresser-legalite-de-genre

Genre en action – www.genreenaction.net

Sauvegrain Priscille, «Toutes les femmes ont-elles accès aux séances de préparation à la naissance?» *Spirale* 47(3) : 167-178, 2008

Secrétariat Ibéro-Américain de coopération, «Guide pour la transversalisation de la perspective de genre dans les projets» (en espagnol) – www.segib.org/?document=guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-iniciativas-y-proyectos-adscritos-de-la-cooperacion-iberoamericana



Evaluer • Echanger • Eclairer