



# Manuel de la **Formation à distance** à l'**intégration du genre** dans les projets sélectionnés pour la Fisong 2019

*“Des partenariats pour la production, la commercialisation et la certification de produits biologiques ou agro-écologiques à prix accessibles sur les marchés nationaux”*

Juin 2020

Elisabeth Hofmann  
Karine Laroche  
Thaddée Yossa

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introduction générale</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>Introduction des quatre séances de formation</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>Premier Webinaire</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>A. Faire connaissance</b> .....   | <b>7</b>  |
| Outil 1 : Ce qui serait différent dans ma vie aujourd’hui si j’étais né-e de l’autre sexe ?..... | 7         |
| <b>B. Présentation de mise en contexte institutionnel par l’AFD</b> .....                        | <b>8</b>  |
| Le genre, une priorité renforcée pour la France et l’AFD.....                                    | 8         |
| Genre et FISONG.....   | 9         |
| Genre et Agriculture.....  | 9         |
| <b>C. Introduction des concepts de base</b> .....  | <b>9</b>  |
| Outil 2 : Rôles multiples .....  | 9         |
| Concept 1 : Accès et contrôle.....   | 10        |
| Concept 2 : Empowerment .....  | 10        |
| Concept 3 : Mainstreaming.....   | 11        |
| Concept 4 : Intersectionnalité.....  | 11        |
| <b>D. Genre et agriculture : cadre d’analyse et quelques outils</b> .....                        | <b>12</b> |
| <b>Enjeux de genre dans le secteur agricole</b> .....  | <b>12</b> |
| Enjeu 1 : Le travail agricole, nature et durée .....   | 12        |
| Enjeu 2 : Le capital et les autres ressources.....   | 13        |
| Enjeu 3 : Les différentes dimensions de lecture des inégalités .....                             | 14        |
| <b>Conséquences de ces inégalités</b> .....  | <b>14</b> |
| <b>Des points de vigilance</b> .....   | <b>14</b> |
| Point de vigilance 1 : La notion de foyer ou d’exploitation agricole.....                        | 14        |
| Point de vigilance 2 : Agriculture biologique.....   | 15        |
| Point de vigilance 3 : La mobilité .....   | 16        |
| <b>Les outils</b> .....  | <b>16</b> |
| Ce que ces outils cherchent à appréhender :.....   | 16        |
| Des outils pour collecter quel genre de données ?.....   | 17        |
| Outil 3 : Emploi du temps d’une journée .....  | 17        |
| Outil 4 : le calendrier annuel avec la charge de travail .....                                   | 18        |
| Outil 5 : la cartographie de filière sensible au genre .....                                     | 18        |
| Outil 6 : Tableau d’identification des contraintes le long de la filière .....                   | 19        |
| Outil 7 : Tableau d’analyse des contraintes le long de la filière.....                           | 21        |
| <b>E. Travail collectif à faire entre webinaire 1 et 2 :</b> .....                               | <b>21</b> |
| <b>Références</b> .....  | <b>22</b> |
| <b>Deuxième Webinaire</b> .....  | <b>23</b> |
| <b>A. Restitution des travaux inter-séances (voir ci-dessus)</b> .....                           | <b>23</b> |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>B.</b> | <b>Renforcer la prise en compte du genre dans les activités :</b> .....  | <b>23</b> |
|           | Intégrer une dimension genre dans les activités prévues.....   | 23        |
|           | Activités spécifiquement ciblées vers des femmes : pourquoi, comment ?.....  | 24        |
|           | Identification de groupes de femmes particulièrement vulnérables .....   | 25        |
|           | Activités orientées vers l'amélioration des conditions pour une participation effective des femmes .....   | 25        |
|           | Activités orientées vers les hommes pour les encourager à soutenir les femmes, leurs activités et leurs prises de responsabilités .....            | 26        |
| <b>C.</b> | <b>Travail collectif à faire entre webinaire 2 et 3 :</b> .....  | <b>27</b> |
|           | <b>Troisième Webinaire.....</b>  | <b>28</b> |
| <b>A.</b> | <b>Restitution des travaux inter-sessions (voir ci-dessus).....</b>  | <b>28</b> |
| <b>B.</b> | <b>Quels indicateurs pour mesurer la réussite de ses activités et les effets qu'elles produisent ? Quelles méthodes de suivi-évaluation ?.....</b> | <b>28</b> |
|           | Indicateurs systématiquement sexo-différenciés .....   | 28        |
|           | Indicateurs spécifiques concernant les femmes, les aspects genre .....   | 29        |
|           | La particularité des indicateurs qualitatifs .....   | 29        |
|           | Méthodes de collecte des données : enjeux, limites, bonnes pratiques, etc. ....  | 31        |
|           | Points de vigilance 4 : les modes de collecte d'information .....  | 31        |
| <b>C.</b> | <b>Travail collectif à faire entre webinaire 3 et 4 :</b> .....  | <b>33</b> |
|           | <b>Quatrième Webinaire : Intégration du genre dans la gestion de l'organisation ou du programme .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>A.</b> | <b>Restitution du travail collectif (voir ci-dessus).....</b>  | <b>34</b> |
| <b>B.</b> | <b>Intégration du genre dans la gestion de l'organisation ou du programme .....</b>  | <b>34</b> |
|           | Institutionnaliser le genre, vis à vis de qui ? .....  | 34        |
|           | Institutionnaliser le genre : d'où vient l'impulsion ? .....   | 34        |
|           | La culture .....   | 35        |
|           | Les outils .....   | 35        |
|           | Outil 8 : Audits et diagnostics genre.....   | 35        |
|           | Outil 9 : Charte égalité & Code de conduite, Stratégie / plan d'action, Politique de genre .....   | 35        |
|           | Outil 10 : Politique de prévention contre les violences de genre .....   | 36        |
|           | Outil 11 : Système de plainte, d'alerte .....  | 37        |
|           | Outil 12 : Modes de fonctionnement organisationnels .....  | 37        |
|           | Outil 13 : Procédures de recrutement.....  | 38        |
|           | Outil 14 : Référent-e / point focal genre .....  | 38        |
|           | Outil 15 : Sensibilisation et Formations.....  | 38        |
| <b>C.</b> | <b>Formations et ressources utiles .....</b>   | <b>39</b> |
|           | <b>Synthèse sur la série des 4 webinaires .....</b>  | <b>39</b> |

## Introduction générale

Ce rapport retrace une initiative de formation à la prise en compte du genre pour les projets des ONG AfroNet et Noé, sélectionnés dans la cadre de la Fisong<sup>1</sup> “Des partenariats pour la production, la commercialisation et la certification de produits biologiques ou agro-écologiques à prix accessibles sur les marchés nationaux” qui a été lancée en 2019.

Cette formation à l’intégration d’une perspective de genre dans les projets Fisong est proposée par le F3E dans le cadre de son programme triennal « l’Atelier du changement social » et de son initiative « genre ». Ce programme est co-financé par l’Agence française de Développement.

Elle est intervenue entre la finalisation des projets sélectionnés et le début de leur mise en œuvre, ce qui en représente une première spécificité. En effet, indépendamment du niveau de connaissances assez variables des participant·e·s (estimé sur la base d’un questionnaire préalable), la marge de manœuvre pour faire évoluer les projets sélectionnés était à ce stade objectivement réduite.

La deuxième spécificité concerne le contexte de son déroulement : initialement prévue en présentiel avant la période de confinement due à la crise sanitaire Covid-19, cette formation s’est finalement déroulée pendant la période de déconfinement, pour ne pas retarder davantage le début de cet « appui genre ». Il a été alors convenu avec les représentant·e·s des ONG concernées, de l’AFD et du F3E, de « transformer » 2 journées de formation en présentiel (type atelier) en 4 « webinaires » de 2 heures chacun, avec trois « travaux collectifs » à faire entre les séances. Ce format a été choisi en tenant compte des premiers retours d’expérience « Covid » sur le temps de concentration maximal pour des formations en ligne. Il a également pris en considération les limites à l’interactivité dans un dispositif à distance avec un groupe de personnes qui ne se connaissent pas. Enfin, cette formule a été pensée pour rester dans une durée de mobilisation acceptable pour les participant·e·s, c’est-à-dire en visant un temps total de mobilisation comparable aux deux jours en présentiel initialement prévus.

Comme pour d’autres « appuis genre » de Fisong, cette formation n’était que la première étape d’un processus qui inclut aussi un appui sur mesure pour chacun des deux projets et une séance collective de bilan/suivi, prévue environ 10 mois après cette formation.

L’objectif de cette série de webinaires était triple :

- Les participant·e·s renforcent leurs connaissances sur le genre et leur compréhension des enjeux de genre liés à la thématique de leur projet respectif.
- Ils/elles analysent leur projet pour prendre conscience des contraintes et opportunités qu’il représente pour les femmes et les hommes, afin de pouvoir mobiliser la marge de manœuvre existante pour améliorer son impact sur les femmes et/ou sur l’équilibre femmes/hommes (dans l’idéal, dans le cadre d’un plan d’action genre pour leur projet qui pourrait être finalisé grâce à l’appui spécifique par projet après la formation).
- La formation et les travaux sur les projets apportent des réflexions et éléments pratiques pertinents pour alimenter un processus plus large sur la prise en compte du genre au sein des structures porteuses du projet en question (institutionnalisation du genre).

Le rapport adopte un format « manuel » pour partager au mieux la démarche déployée, afin que les personnes formées puissent réutiliser son contenu (auprès de leurs collègues ou partenaires, par exemple) et que d’autres puissent bénéficier de cette expérience d’adaptation au format distanciel.

---

<sup>1</sup> Facilité d’innovation sectorielle pour les ONGs, modalité de financement des ONGs mise en place par l’Agence Française de Développement (AFD).

La formation et ce document s'efforcent de mettre l'accent sur les concepts, les enjeux, les outils, les points d'attention qui peuvent avoir des incidences significatives sur la qualité de l'intégration du genre dans le projet.

## Introduction des quatre séances de formation

Cette « formule » de quatre séances de webinaires avec travaux « inter-séances » pour remplacer deux journées de formation en présentiel était expérimentale pour l'ensemble des participant-e-s, y compris les deux formatrices basées en France qui étaient soutenues activement par leur collègue au Cameroun. Sur la base des contraintes du distanciel et en considérant que c'était un groupe sans capital de cohésion préalablement constitué, la formule choisie était classique, avec une alternance entre apports en connaissances, concepts et outils, d'une part et travaux en sous-groupes (inter-séances) avec restitution (au début de la séance suivante), d'autre part. Les participant-e-s avaient à tout moment la possibilité de poser des questions ou de commenter par chat pour permettre un minimum d'interactivité.

Les séances se sont déroulées sur la plateforme « Zoom », un choix par défaut pour s'aligner sur une solution technique qui avait connu une expansion rapide depuis le début de la crise sanitaire, tout en proposant une connectivité supérieure à d'autres solutions (comme « Skype »). La première séance faisait office de test et les participant-e-s étaient vivement encouragé-e-s à réagir après la séance pour permettre des ajustements pour les séances suivantes.

Pour un bon fonctionnement, les principes suivants ont été proposés :

- Les microphones des participant-e-s sont éteints quand ils/elles ne prennent pas la parole pour éviter les bruits parasites
- Chaque personne peut poser une question à n'importe quel moment par chat (« converser ») et/ou lever la main pour demander la parole
- Une des formatrices attribue la parole sur la base des messages reçus ou des mains levées
- Les restitutions des « travaux inter-séances » se font au début de chacune des séances suivantes ; chaque groupe de participant-e-s prépare une ou deux diapos pour faciliter sa restitution
- L'équipe de formation reste disponible pour des échanges mails entre les séances.

## Premier Webinaire

Ce premier webinaire était articulé autour de 4 moments :

- Faire connaissance
- Présentation de mise en contexte institutionnel par l'AFD
- Introduction des concepts de base
- Genre et agriculture : cadre d'analyse et outils

### A. Faire connaissance

Le « tour de table virtuel » de présentation était combiné avec un outil pour introduire tout de suite la thématique genre. Chaque personne devait se présenter en partageant :

- Nom, prénom
- Structure, fonction (en une phrase)
- 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 ?

#### Outil 1 : Ce qui serait différent dans ma vie aujourd'hui si j'étais né·e de l'autre sexe ?

Objectif : Prendre conscience de la nature socialement construite des rôles de genre des femmes et des hommes dans toutes les sociétés

Déroulement : L'équipe a adapté cet outil (dont différentes variantes existent) qui fait habituellement appel à une réflexion individuelle sur de petites feuilles adhésives, puis une mise en commun orale pendant laquelle un membre de l'équipe colle les feuilles en distinguant grosso modo les réponses liées plutôt au genre de celles liées au sexe.

Pour maintenir la phase individuelle malgré la distance (pour que chaque personne réfléchisse à son propre parcours de vie, sans se laisser influencer d'emblée par les réponses des personnes qui ont parlé avant), les participant·e-s ont reçu la consigne de réfléchir deux minutes, d'envoyer leur réponse spontanée (éventuellement formulée en mots clé) dans la rubrique « converser » à une seule des facilitatrices.

C'est après ces envois que le tour de table a commencé et chaque personne a partagé sa réponse après s'être présentée. En parallèle, la formatrice qui avait reçu les réponses, les a rassemblées sur un diapositif qui permettait de démontrer que la très grande majorité des réponses recueillies concernaient des changements qui ne sont pas justifiables ou explicables par les différences biologiques entre personnes de sexe féminin et personnes de sexe masculin. Ainsi, une introduction de la définition du genre en découlait.

Les réponses obtenues par chat, classées selon qu'elles relèvent du genre ou du sexe :

Genre (social):

- je n'aurais pas fait les mêmes études et je n'aurais pas le même type d'emploi
- j'aurais sans doute repris l'entreprise familiale de BTP
- je me battrais pour un monde meilleur où l'argent n'est pas le maître mot
- je donnerais la priorité à l'être au lieu de l'avoir
- la profession peut-être
- non scolarisé et opérant dans le secteur informel

- je me sentirais plus libre de prendre « ma place »
- j'aurais aimé être charpentier à l'époque où la féminisation des métiers n'était pas d'actualité
- je ne réfléchirais pas longtemps à comment m'habiller pour sortir afin de ne pas me faire harceler dans la rue
- harcèlement de rue
- ... je porterais des habits différents

Sexe (biologique) :

- je n'aurais pas eu l'expérience d'avoir (de porter) des enfants
- Je ne serais pas mère mais père...

Ce classement est bien évidemment discutable dans l'absolu : par exemple, on peut considérer que le port d'habits différents n'est pas seulement une question de mode – cravate pour hommes, chaussures à talons pour femmes – mais aussi lié à la morphologie, donc au sexe (ex. soutien-gorge) ; ou encore, la différence entre être mère et être père est une différence surtout biologique lors de la grossesse, de l'accouchement, pendant l'éventuelle phase d'allaitement, mais pour la suite de la parentalité, la différence des rôles est plutôt socialement construite, etc. En tous les cas, le classement a été effectué autant que possible dans le respect des éventuelles explications données lors du partage oral par chaque participant·e, dans un objectif strictement illustratif : montrer que « ce qui aurait changé dans notre vie, si nous étions né·e de l'autre sexe » relève avant tout du genre.

Pour conclure cette phase introductive, les éléments de définition du genre suivants ont été partagés :

- 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.

## B. Présentation de mise en contexte institutionnel par l'AFD

Pour compléter la mise en contexte des participant·e-s, les représentantes de l'AFD ont pris la parole pour une présentation en trois points :

### Le genre, une priorité renforcée pour la France et l'AFD

- 3<sup>ème</sup> [stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2018-2020\)](#)
  - Élargit la prise en compte du genre à l'ensemble de l'action extérieure de l'État
  - Objectifs plus ambitieux pour l'AFD à l'horizon 2022
    - 50% des volumes d'engagement notés 1 et 2
    - 700M€ de projets CAD2 par an
- L'AFD a élaboré un [Plan d'action égalité femmes-hommes \(2019-2022\)](#)
  - 3 objectifs pour les opérations financées par l'AFD :
    - Promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles
    - Lutter contre toutes formes de violences faites aux femmes et aux filles



- Garantir l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs du Groupe AFD
- 3 objectifs internes :
  - Faire du Groupe AFD une véritable plateforme leader en matière d'égalité de genre
  - Faire du Groupe AFD un employeur exemplaire en termes d'égalité professionnelle
  - Consolider le dispositif de pilotage du plan d'action et assurer des standards de qualité renforcés

## Genre et FISONG

- Dispositif d'accompagnement mis en œuvre par le F3E et co-financé par l'AFD dans le cadre d'un projet destiné à outiller les organisations de solidarité internationale.
- Dispositif obligatoire, gratuit et sur mesure pour permettre aux organisations bénéficiaires d'une Fisong d'aller plus loin dans l'intégration du genre dans leur projet
  - formation commune
  - appui à l'intégration du genre dans l'écriture des projets
  - accompagnement en cours d'exécution du projet
  - intégration dans la capitalisation transversale.

## Genre et Agriculture

### Projets portés par les divisions OSC et ARB

- Intégration systématique de l'approche Genre dans les projets : faisabilité des projets, suivi-évaluation
- Pour ARB : Objectif de 50% de projets CAD1+CAD2 atteint et dépassé depuis 2016 et en constante progression
- En 2019 : 92 projets octroyés, 56 % en CAD 1 et 2 en montant et 68% en nombre avec une forte progression des projets CAD2 (9 projets d'agriculture : transition agro-écologique, irrigation, appui aux filières, développement rural)
- Objectif : encore mieux intégrer l'approche Genre dans les projets
  - Appui interne spécialistes Genre
  - Boîte à outils Genre / agriculture – développement rurale et biodiversité  
<https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-genre-agriculture-developpement-rural-et-biodiversite>

## C. Introduction des concepts de base

Les concepts introduits au cours de cette première séance sont : Rôles multiples ; Accès et contrôle ; Empowerment ; Mainstreaming ; Intersectionnalité. Ils ont en même temps la fonction d'outils analytiques et ont été mobilisés en grande partie pendant le travail à faire pour la 2e séance.

### Outil 2 : Rôles multiples

Objectif : Cette **typologie de rôles** 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). C'est une grille d'analyse qui aide à comprendre que les rôles sont régis par les constructions sociales autour de la féminité et de la masculinité.

Présentation de la typologie :

- 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, 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**

### Concept 1 : Accès et contrôle

Objectif : La distinction entre accès et contrôle de ressources permet d'aller au-delà de la vision simpliste de l'utilisation des ressources (« qui utilise quelle ressource ? ») et éclaire sur des **contraintes** et des **opportunités** des hommes et des femmes

Présentation de la distinction conceptuelle :

- **L'accès** à une ressource désigne les **possibilités d'utiliser cette ressource** (productive principalement), sans que cela implique le pouvoir de décision sur celle-ci.  
*Exemple : les femmes qui cultivent des terres qui ne leur appartiennent pas formellement*
- **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.  
*Exemple : le propriétaire d'un lopin de terre peut le vendre ou le proposer en garantie pour obtenir un crédit.*

Exemple de l'éclairage que la distinction entre accès aux ressources et contrôle de celles-ci peut apporter : *une femme qui n'a pas de contrôle sur la terre qu'elle cultive hésitera à y planter des arbres fruitiers (investir), car elle pourra en perdre l'usufruit (accès) avant même que les arbres portent des fruits.*

### Concept 2 : Empowerment

Objectif : L'introduction de la notion d'empowerment permet de souligner que l'égalité femmes-hommes ne vise pas un modèle de société unique ou une trajectoire standard d'évolutions, mais que l'accent est mis sur les processus de transformation qui apportent un changement social positif, relatif à un point de départ (une société donnée, à un moment donné) et selon les aspirations des femmes concernées (individuellement et collectivement). Cette vision est particulièrement pertinente dans les projets de développement qui cherchent a priori toujours à donner des impulsions pour des changements positifs. Ces impulsions peuvent donc – entre autres ou principalement – concerner aussi les rapports femmes-hommes.

Description de la notion :

- Cette notion difficilement traduisible en français (« renforcement du pouvoir », acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale, émancipation, autonomisation) 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, en distinguant des **dimensions individuelles et collectives**.

- L'empowerment désigne les **processus transformatifs** qui confèrent la **capacité de faire des choix** sur leurs vies à des personnes qui en étaient privées (ou dont la capacité à faire des choix était limitée) jusque-là, car les personnes qui bénéficient de nombreuses possibilités de choix peuvent en retirer une grande puissance.
- L'existence de différentes « déclinaisons » a été soulignée, par exemple (voir aussi l'exemple d'application dans le webinaire 3) :

Quatre types de pouvoirs :

- Pouvoir sur
- Pouvoir de
- Pouvoir intérieur
- Pouvoir avec

Quatre dimensions de l'empowerment :

- + Avoir
- + Savoir
- + Vouloir
- + Pouvoir

A défaut de pouvoir présenter l'empowerment en détail dans le cadre de cette séance, l'équipe a encouragé les personnes intéressées d'aller plus loin en s'appuyant sur le Guide méthodologique « L'approche de l'empowerment des femmes ».

[https://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAITApproche\\_empowerment\\_femmes\\_CFD.pdf](https://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAITApproche_empowerment_femmes_CFD.pdf)

### Concept 3 : Mainstreaming

Objectif : Rappeler que tout projet de développement peut potentiellement avoir un effet négatif en termes d'égalité femmes-hommes, si aucune attention n'est prêtée à cet aspect. En effet, un projet introduit de nouvelles opportunités qui peuvent être plus facilement saisies par celles et ceux qui ont déjà une position sociale plus forte que d'autres. D'où l'importance d'intégrer le genre dans tous les projets et toutes les structures afin de s'assurer au minimum que le projet n'aggrave pas les inégalités existantes et si possible, qu'il contribue à une évolution vers plus d'égalité femmes-hommes.

Explication de la notion :

- 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 et afficher une cohérence convaincante.

### Concept 4 : Intersectionnalité

Objectif : Pour surmonter la tendance à penser aux femmes comme un groupe social homogène (idem pour les hommes), il est important de souligner que le genre se croise toujours avec d'autres facteurs sociaux (qui sont variables selon les sociétés) pour déterminer les contraintes et opportunités des individus, femmes et hommes. En étudiant la société au sein de laquelle un projet cherche à s'implanter, il est indispensable de tenir compte du croisement et de l'articulation de différents facteurs de vulnérabilité.

Description de la notion :

- 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 ne formant un groupe social homogène.

## D. Genre et agriculture : cadre d’analyse et quelques outils

L’objectif de cette partie est d’identifier les principaux enjeux de genre dans le secteur agricole, les conséquences de leur non-prise en compte, ainsi que de proposer quelques outils d’aide à l’appréhension des contraintes de genre en agriculture.

Note : sauf indication contraire, les données proviennent de la FAO, d’ONU Femmes et de l’OIT.

### Enjeux de genre dans le secteur agricole

Question aux participant·e·s : Pouvez-vous citer des enjeux de genre dans le secteur agricole ?

Enjeu 1 : Le travail agricole, nature et durée

Les femmes et les hommes font chacun·e environ la moitié du travail agricole, mais avec de fortes variations selon les lieux et les filières.

En particulier, la **division du travail entre hommes et femmes**, et **l’utilisation de leur temps** respectif varient.

Il faut se poser les questions suivantes :

- Quelle est la nature du travail réalisé par les femmes, par les hommes ?
- Quelle quantité de travail font-ils/elles ?

Les femmes font 43 % du travail agricole dans le monde. Elles représentent environ la moitié de la population active agricole en Afrique sub-saharienne, près de 45% en Afrique du Nord et Moyen Orient.

Certaines filières emploient spécifiquement des femmes ou des hommes : *la filière banane au Kenya emploie plus de 75% de femmes.*

Certaines activités sont plus généralement pratiquées par des femmes ou des hommes : *75% des exploitations agricoles en Afrique sub-saharienne pratiquent le désherbage à la main, et 90% de ce travail est fait par des femmes. C’est plus de la moitié (entre 50-70%) du travail total sur ces exploitations.*



*Un exemple d'activité très souvent réalisé par des femmes : le petit commerce de denrées alimentaires sur les marchés, ici, au Timor Leste (photo : autrice)*

## Enjeu 2 : Le capital et les autres ressources

Comme mentionné auparavant, il faut différencier la question de l'**accès** et du **contrôle des ressources**.

L'**accès au foncier** est crucial et très souvent en défaveur des femmes. Son contrôle est encore plus inégalitaire, et dépend énormément de la capacité des femmes à hériter de la terre ou pas. Au-delà, la surface de terres auxquelles les femmes ont accès, est fréquemment moindre, et elles cultivent généralement des surfaces plus petites que les hommes.

De la même manière, l'accès aux **intrants**, à la **formation**, à l'**information**, aux **instances de prise de décision**, au **crédit** est souvent limité pour les femmes.

Cette inégalité influe sur leur capacité à accéder à des opportunités et sources de revenus, mais aussi sur leur capacité à contrôler leurs revenus et ceux du foyer.

Enfin se pose la question de l'adaptation des ressources aux besoins respectifs des hommes et des femmes, qui sont souvent conçus *par défaut* pour les hommes.

Exemples :

Contrôle de la terre : *En Afrique du Nord : plus de 95% des exploitations sont détenues par des hommes, ce chiffre est de 85% en Afrique sub-saharienne.*

Superficies contrôlées : *Au Ghana, les exploitations détenues par des femmes sont en moyenne 30% plus petites que celles détenues par des hommes.*

Accès aux intrants : *Au Ghana, 20 % des foyers dirigés par un homme utilisent de l'engrais, seulement 10% quand c'est une femme.*

Accès à l'information/la formation : *Dans le monde (échantillon de 97 pays), seuls 5% des bénéficiaires des services de vulgarisation agricole sont des femmes.*

Adaptation des services : *85% des technicien·ne·s de vulgarisation agricole sont des hommes.*

Il faut aussi tenir compte du droit formel (sur le papier) et de fait, qui peuvent différer sensiblement. Beaucoup de lois en faveur de plus d'égalité n'étant pas ou peu appliqués – *par exemple en Guinée : les veuves peinent à faire valoir le droit à l'héritage foncier que le code civil leur accorde.* Ou de la superposition de systèmes de droits : droit coutumier vs droit

“moderne” – par exemple aux Comores : formellement les femmes possèdent la terre mais dans les faits ne la contrôlent pas vraiment.

Enjeu 3 : Les différentes dimensions de lecture des inégalités

Il y a une certaine binarité quand on regarde les inégalités en séparant hommes et femmes, mais il y a plus de dimensions à regarder.

- Une dimension horizontale : il s’agit des inégalités sur un même territoire.
- Une dimension verticale : il s’agit des inégalités le long d’une filière.
- Les inégalités à l’intérieur d’autres inégalités : c’est la question de l’intersectionnalité.

*Exemples : les femmes dans une famille polygame, selon leur position, peuvent subir plus ou moins d’autres discriminations, mais aussi les personnes appartenant à des minorités sexuelles qui sont plus ou moins visibles et plus ou moins discriminées ; attention aussi aux différences de classes sociales, de castes, de minorités ethniques, d’âge (jeunes, mais aussi aux personnes âgées, comme les veuves qui subissent dans de nombreux cas des pratiques discriminatoires)*

...

### Conséquences de ces inégalités

Les conséquences sont de deux ordres :

- **Injustice** : c’est une injustice qui va à l’encontre de principes fondamentaux : “tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit...”
- **Inefficience et inefficacité** : la production agricole pourrait être accrue, le projet pourrait mieux ou plus rapidement atteindre ses objectifs

La production agricole mondiale pourrait augmenter de 2 à 4% si les discriminations faites aux femmes étaient éliminées (d’autres citent le chiffre de 20%). Indépendamment du pourcentage effectif, selon le lieu où cette production accrue se réalise, elle peut avoir un impact considérable, en termes de sécurité alimentaire notamment.

### Des points de vigilance

Certains aspects (en apparence anodins) peuvent cacher des menaces ou des opportunités pour la pleine participation des femmes et des hommes, et il faudra leur accorder une attention particulière.

Point de vigilance 1 : La notion de foyer ou d’exploitation agricole

|  |
|--|
| Question aux participant·e·s : Qu’est-ce qu’un foyer ? Une exploitation agricole ? |
|--|

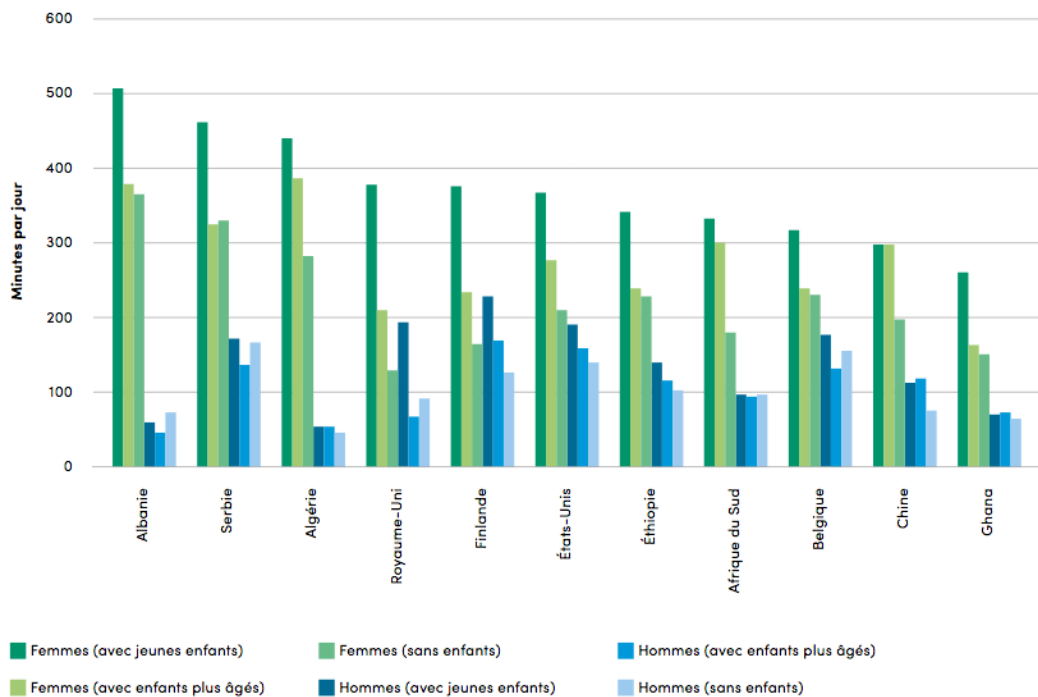
- Le foyer ou l’exploitation agricole sont souvent pris comme « unité de base », et on interroge habituellement un·e des membres du foyer ou de l’exploitation pour répondre à la place de tou·te·s les membres.
- Comment sont prises les décisions au sein d’un foyer ? Est-ce que tou·te·s les membres ont une voix égale ? Est-ce qu’il y a des typologies de foyers très différents entre eux ?

- Qui réalise les tâches productives, les tâches reproductives, qui joue un rôle social → quelle répartition entre hommes et femmes ?

Exemples :

- Au Cameroun, 22% des foyers ruraux sont dirigés par une femme (« female headed », femmes cheffes de famille)
- Au Cameroun, les femmes passent 212 minutes par jour sur du travail de "care" non rémunéré, contre 74 pour les hommes (source : Care work and care jobs, OIT)
- En Tunisie, ce ratio est de 326 minutes pour les femmes, et 54 minutes pour les hommes.
- Ces différences sont encore plus exacerbées quand on tient compte de la composition de la famille, en particulier la présence de jeunes enfants. Voir la figure suivante.

Temps consacré aux soins et aux travaux domestiques, par sexe et présence d'enfants dans le ménage, certains pays, dernière année disponible :



Source : Le progrès des femmes dans le monde 2019-2020 (ONU Femmes)

Point de vigilance 2 : Agriculture biologique

Il y a des différences avec l'agriculture conventionnelle, en particulier le fait qu'il y a souvent plus de travail manuel :

→ Qui réalise ce travail ?

La valeur ajoutée peut parfois être supérieure :

→ Si c'est le cas : à qui bénéficie-t-elle ?

L'agriculture biologique mobilise souvent moins de capital :

→ Est-ce que cela peut être une opportunité pour certain·e·s ?

Mais mobilise souvent plus de compétences ou des savoirs nouveaux :

→ Qui bénéficie des formations ? des savoirs nouveaux ? Ces savoirs sont-ils nouveaux ou sont-ils proches de savoirs traditionnels ? Et si oui, qui détient ces savoirs traditionnels ?

Il y a aussi des invariants comme les inégalités foncières, etc. (présentés plus haut).

### Point de vigilance 3 : La mobilité



Les hommes et les femmes n'ont pas la même capacité à se déplacer : il y a à la fois des contraintes différentes (comme la charge des enfants en bas âge), des normes sociales différentes (*par exemple, en zone rurale au Sénégal, les femmes ne se déplacent pas en moto, alors qu'au Burkina Faso, c'est acceptable*) et des risques différents. Sur ce dernier point se pose aussi la question des violences sexistes et sexuelles, dont un projet doit tenir compte, car bien des violences basées sur le genre interviennent pendant des déplacements (avoir une idée de la prévalence, travailler avec des associations de droits ou protection contre les violences basées sur le genre, politiques internes, etc.).

### Les outils

Ce que ces outils cherchent à appréhender :

Quelle est la finalité de la prise en compte du genre dans les projets agricoles ?

Il s'agit de tenir compte des :

- attentes
- contraintes
- besoins spécifiques des femmes
- et de leurs rapports sociaux avec les hommes.

...afin d'identifier les moyens et opportunités pour le projet de :

- ne pas renforcer les inégalités
- bénéficier plus équitablement aux hommes (H) et femmes (F)
- contribuer à corriger certaines inégalités "historiques"
- rendre le projet plus efficace dans l'atteinte de ses objectifs.

En pratique, cela implique qu'il faut disposer de données :

- pour comprendre et analyser les situations différentes des femmes et des hommes dans le contexte du projet
- suivre l'évolution du projet pour tou·te·s

Il faut aussi **mettre en place des processus de fonctionnement (voir chapitre suivant)** :

- Pour la participation de tous les groupes concernés



- Et pour réellement **entendre** ce que ces groupes disent

Cela va permettre d'**identifier les contraintes principales** et aussi **comment les lever**, et les **opportunités**.

**Il n'y a pas de méthode universelle** : tout dépend d'une part des ambitions et des moyens mis en face et d'autre part de beaucoup de facteurs dans le contexte du projet.

Des outils pour collecter quel genre de données ?

Les **données sexo-différenciées** qu'il faut connaître :

- Les différences qui peuvent exister au niveau macro (statistiques nationales, législation, tradition, etc.), et au niveau micro (c'est ce niveau qui intéresse particulièrement les gestionnaires de projets)
- Les systèmes de production et systèmes de revenus (livelihoods) :
  - Les activités qui ne sont pas ciblées par le projet (agricoles ou non) qui apportent résilience, sécurité alimentaire, statut...
  - Qui fait quoi sur un territoire donné ? (est-ce que certains groupes ont des activités différenciées sur le même territoire, et à l'intérieur de ce groupe, les hommes et les femmes ?)
- Le calendrier des activités d'un groupe donné (village, communauté) :
  - Sur l'année
  - Sur une journée (voir questionnaire WEAI plus bas)
- Sur des cultures ciblées :
  - Reprendre le calendrier et différencier les activités H/F
- Identifier les maillons de la filière : intrants, transport, services, transformation, commercialisation :
  - Où sont les F/H ?
- Quelles sont les ressources disponibles ? :
  - Qui y a accès et qui a pouvoir de décision ?
- Quelles sont les sources de revenus ? :
  - Qui a pouvoir de décision sur ces revenus (dépense) ?

Certaines informations ne sont pas fondamentalement différentes des informations que l'on peut collecter habituellement, mais on y rajoute une différenciation du travail réalisé par les femmes et les hommes, et on approfondit certains aspects liés au pouvoir qu'ont les hommes et les femmes.

Outil 3 : Emploi du temps d'une journée

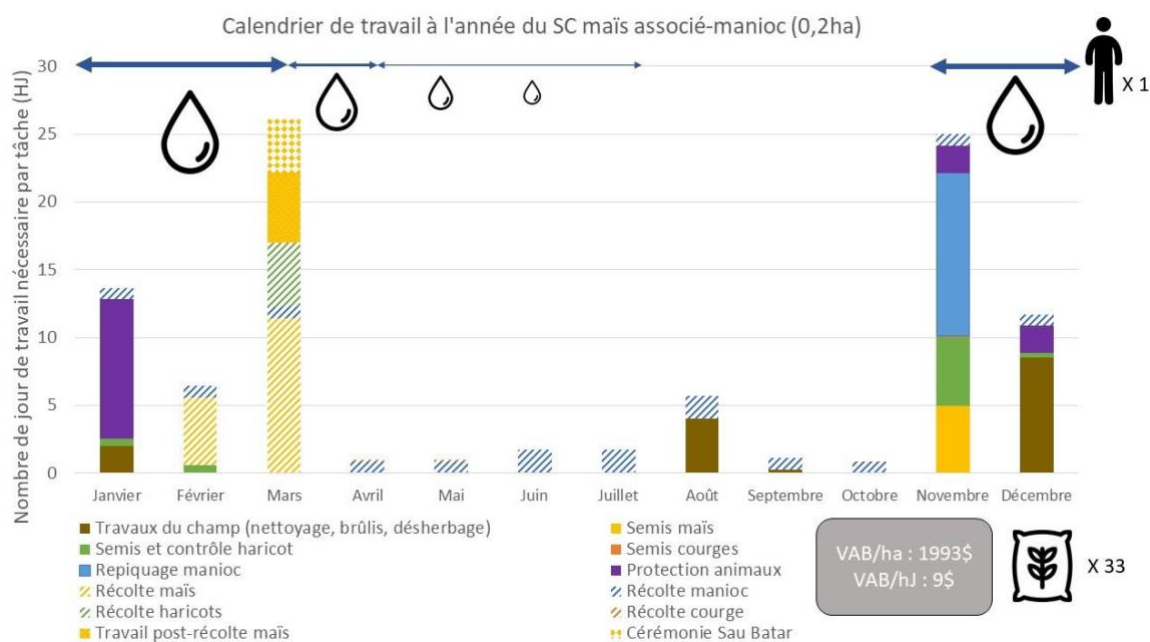
Ici l'exemple du Questionnaire A-WEAI, du Women's Empowerment in Agriculture Index, développé par l'IFPRI ([weai.ifpri.info](http://weai.ifpri.info)).

"Now I'd like to ask you about how you spent your time during the past 24 hours. We'll begin from yesterday morning, and continue through to this morning. This will be a detailed accounting. I'm interested in everything you do (i.e. resting, eating, personal care, work inside and outside the home, caring for children, cooking, shopping, socializing, etc.), even if it doesn't take you much time."

|   | Night |   |   | Morning |   |   | Day |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|-------|---|---|---------|---|---|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Activity  | 4     | 5 | 6 | 7       | 8 | 9 | 10  | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| A Sleeping and resting                            |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| B Eating and drinking                             |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| C Personal care                                   |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| D School (also homework)                          |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| E Work as employed                                |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| F Own business work                               |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| G Farming/livestock/fishing                       |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| J Shopping/getting service (incl health services) |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| K Weaving, sewing, textile care                   |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| L Cooking   |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| M Domestic work (incl fetching wood and water)    |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| N Care for children/adults/elderly                |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| P Travelling and communing                        |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Q Watching TV/listening to radio/reading          |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| T Exercising                                      |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| U Social activities and hobbies                   |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| W Religious activities                            |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| X Other, specify ...                              |       |   |   |         |   |   |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

#### Outil 4 : le calendrier annuel avec la charge de travail

Le calendrier présenté ici pour un système de production sur une parcelle n'est pas sexodifférencié, mais cette information pourrait y être ajoutée, en particulier pour chacun des travaux listés.



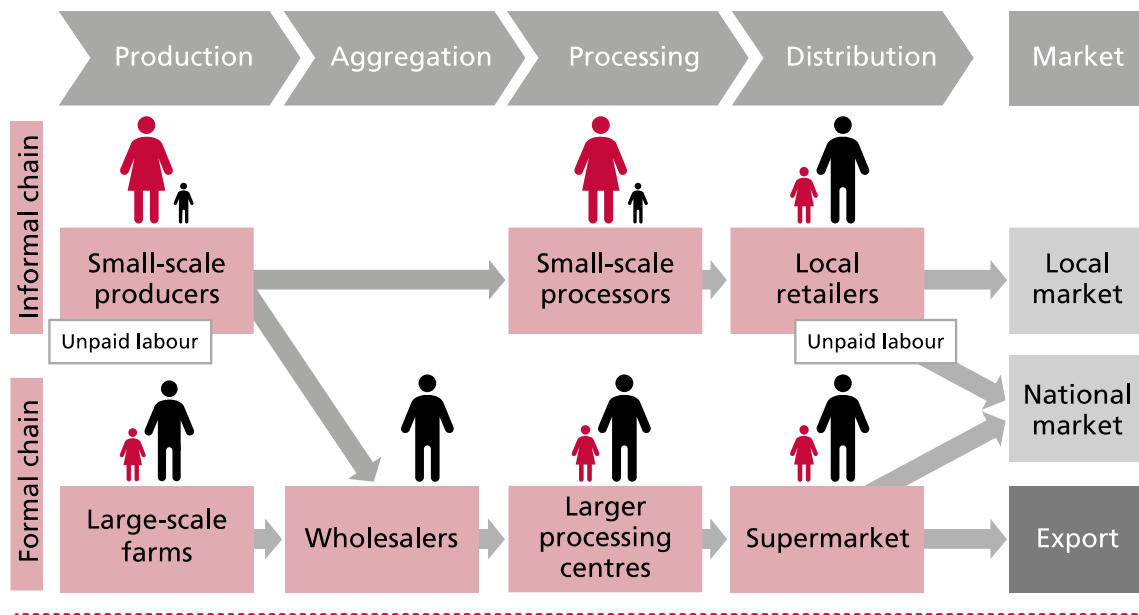
Source : Ermera est-il America ? Analyse des dynamiques agraires sous les caféières du Timor Oriental. Mémoire de fin d'études. Marguerite Cogné, SupAgro/DEFIS

#### Outil 5 : la cartographie de filière sensible au genre

Cette cartographie simplifiée permet de visualiser à quelles étapes de la filière les hommes et les femmes sont plus ou moins présent·e·s. Il est possible de faire ce processus d'analyse pour n'importe quelle filière.

FIGURE 2

**Gender-sensitive mapping: product flow and value chain actors**



Source : FAO, Developing gender sensitive value chains

Outil 6 : Tableau d'identification des contraintes le long de la filière

Après cette première phase de description des activités réalisées par les femmes et/ou les hommes, il s'agit de comprendre les contraintes qui limitent leur participation à certaines activités.

Le tableau ci-dessous montre comment ces éléments peuvent être identifiés et listés avec méthode.

Figure 21: Identification des contraintes liées au genre par acteur et par activité dans la chaîne de valeur (source: Terrillon, 2013).

| Acteurs par étape de la chaîne de valeur | Description des activités pour chaque étape de la chaîne de commercialisation | Responsabilités/ rôles et niveau d'implication en fonction du genre |   | Quelles sont les contraintes rencontrées, limitant l'accès et le contrôle des ressources pour l'activité menée, en fonction du genre |       |
|--|---|---|---|--|-------|
|  |   | H   | F | Homme  | Femme |
| <b>Approvisionnement d'intrants</b>      |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
| <b>Production</b>                        |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
| <b>Transformation</b>                    |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |
|  |   |   |   |  |       |

Source : AgriProFocus “Le genre dans les chaînes de valeur”

Le tableau ci-dessous montre le type d'information qui peut être collecté, ici pour la traite dans la filière laitière.

| Activité                  | Responsable principale |   | Contraintes |  | Observations  |
|---------------------------|------------------------|---|-------------|--|---|
|                           | H                      | F | H           | F  |   |
| <b>Production du lait</b> |                        |   |             |  |   |
| Traite                    |                        | F |             | Les F ne possèdent pas le bétail<br>Peu d'accès à des technologies pour économiser du temps<br>Prend beaucoup de temps, alors que les F en ont peu | Activité qui entre en conflit avec les tâches domestiques<br>Les F sont responsables de la qualité microbienne du lait (hygiène)<br>Les F sont responsables du bétail mais peu en possèdent |

Source : FAO, Developing gender sensitive value chains

Outil 7 : Tableau d'analyse des contraintes le long de la filière

Ce tableau présente de façon organisée l'analyse des contraintes pour cette étape (même filière mais pays différent par rapport à l'exemple précédent).

| Activité                  | Contraintes rencontrées par les F   | Causes / facteurs de ces contraintes   | Conséquences sur la filière  | Actions pour lever les contraintes  |
|---------------------------|---|--|--|---|
| <b>Production du lait</b> |   |  |  |   |
| Traite                    | Manque de connaissances sur la traite, les pratiques hygiéniques, la gestion du bétail<br>Manque d'accès aux technologies et équipement | Participent peu aux formations par manque de temps et de mobilité<br>Peu d'interaction avec les vulgarisateurs car normes sociales<br>Croyances que les F peuvent faire le travail manuellement ou seront incapables d'utiliser des technologies<br>Peu de contrôle des ressources et de capacité à investir dans de l'équipement pour du "travail de femme" | Productivité faible<br>Pertes de lait car stocké de façon non hygiénique<br>Perte de valeur du lait<br>Perte de revenu<br>Approvisionnement moindre pour les transformateurs | Formations spécifiques pour les F<br>Personnel de vulgarisation et de formation féminin<br>Travailler avec les membres du foyer pour inciter à la prise de décision financière en commun<br>Faciliter l'accès et l'acquisition d'équipement |

Source : adapté de FAO, Developing gender sensitive value chains

Une fois l'ensemble des contraintes listées, leurs causes et conséquences identifiées, et des actions possibles pour lever ces contraintes identifiées, il est possible **d'établir un plan d'action : le « plan d'action genre »**.

#### E. Travail collectif à faire entre webinaire 1 et 2 :

A la fin de ce premier webinaire, les participant-e-s des projets d'AfroNet et de Noé devaient analyser leurs projets en mobilisant les notions acquises dans cette première séance pour répondre aux questions suivantes :

Pouvez-vous identifier des opportunités et contraintes spécifiques pour les femmes et pour les hommes ?

Est-ce qu'il y a des données importantes qui vous paraissent manquer pour analyser les enjeux de genre ? Est-ce qu'elles existent par ailleurs ? Qu'est-ce que cela impliquera de les collecter ?

Objectif : Ce travail cherchait à affiner le regard avec lequel les participant-e-s appréhendent leur projet, tout en apprenant à manipuler les outils et notions vus lors de la séance. Dans un premier temps, il était important de poser la question des enjeux genre ouvertement, sans la lier tout de suite à la question connexe concernant les possibilités de faire évoluer le projet (en agissant sur les obstacles ou en saisissant les opportunités). La deuxième partie des questions devait amener les participant-e-s à détecter les aspects sur lesquels il leur manque des données assez fines pour une analyse genre (et par là même, un lien avec la thématique du troisième séminaire sur suivi-évaluation et les indicateurs pouvait se préparer).

Résultats : Les retours ont montré une bonne appropriation des notions partagées. La longue liste des contraintes auxquelles les femmes font face, comparée à une liste assez courte de contraintes qui touchent spécifiquement les hommes était riche d'enseignements. Les opportunités identifiées pour les femmes étaient très considérables, ouvrant l'horizon des possibles sur lesquels les projets peuvent agir. Un des groupes a restitué sous forme d'un tableau, distinguant respectivement les contraintes et opportunités des hommes et des femmes ruraux/-ales et néo-ruraux/-ales, ce qui était une application intéressante de l'approche intersectionnelle.

## Références

- AFD - [Boite à outils Genre – Agriculture, Développement rural et biodiversité](#)
- AgriProFocus - [Le genre dans les chaînes de valeur](#)
- FAO - [Developing gender sensitive value chains –](#)
- Inter-reseaux – [Bulletin de veille no 381 “Genre et développement rural en Afrique de l’Ouest et du Centre”](#)

## Deuxième Webinaire

### A. Restitution des travaux inter-sessions (voir ci-dessus)

### B. Renforcer la prise en compte du genre dans les activités :

- a. Intégrer une dimension genre dans les activités prévues
- b. Activités spécifiquement ciblées vers des femmes : pourquoi, comment ?
- c. Identification de groupes de femmes particulièrement vulnérables
- d. Activités orientées vers l'amélioration des conditions pour une participation effective des femmes dans le « contrôle »
- e. Activités orientées vers les hommes pour les encourager à soutenir les femmes, leurs activités et leurs prises de responsabilités

#### Intégrer une dimension genre dans les activités prévues

Objectif : S'assurer que le projet crée les conditions nécessaires à ce que les femmes aient un accès effectif aux activités du projet (si cela est souhaité), prendre en compte les obstacles existants et connaître des manières de les surmonter

#### Questions pour guider la réflexion :

- Pour chaque activité, se poser la question des participant-e-s : qui participe, femmes, hommes ? Quelles femmes, quels hommes (sans/avec terre, jeunes, moins jeunes...) ?
  - Si une présence équilibrée des femmes et des hommes est souhaitée, il est crucial de chercher activement à baisser ou surmonter les obstacles :
    - Information : qui obtient l'information, comment ?
    - Horaire, durée : prendre en compte les tâches reproductives des femmes qui sont très contraignantes !
    - Mobilité : est-ce que les femmes peuvent atteindre le lieu de l'activité aussi facilement que les hommes (moyens de transport, coûts, normes sociales...) ?
    - Charge d'enfants en bas âges : est-ce que les femmes (et les hommes) peuvent amener des enfants (possibilité de proposer un service de garde) ?
  - Questionner la pertinence, la nécessité et/ou le bien-fondé de la parité (50:50) ou la mixité ( $\geq 30\%$  pour le groupe le plus petit) des différentes activités :
    - Est-ce que hommes et femmes seront confortables en participant ensemble ?
    - Est-ce que les femmes seront pleinement à l'aise pour s'exprimer en présence des hommes ?
    - Est-ce qu'une formule « hybride » – alternant des moments mixtes et des moments non-mixtes – pourrait apporter des avantages ?
- retenir qu'une approche genre n'implique pas nécessairement une mixité, car elle peut être contre-productive et empêcher les femmes de se sentir à l'aise et/ou de s'exprimer (=> voir partie b. ci-dessous), notamment à court terme (car c'est trop inhabituel) ; pour le long terme, une mixité où les femmes et les hommes s'expriment équitablement reste bien évidemment un objectif.

#### Questions à poser concernant le cas de figure spécifique des réunions ou formations :

- Si la présence majoritaire des hommes est prévue/souhaitée :
  - Est-ce justifié ? Par quoi ?
  - Quelle est la place pour la minorité de femmes ? Est-ce qu'elle est satisfaisante ?

- Comment faire venir plus de femmes ? (cf. « obstacles » ci-dessus)
  - Si la présence majoritaire des femmes est prévue/souhaitée :
    - Est-ce justifié ? Par quoi ?
    - Quelle est la place pour la minorité des hommes ? Est-ce qu'elle est satisfaisante ?
    - Si c'est souhaité, comment faire venir plus d'hommes (par exemple pour les impliquer davantage dans les enjeux de nutrition des enfants) ?
  - Au-delà de la question du nombre de femmes et d'hommes présent-e-s, il est important de considérer la dimension qualitative :
    - Prise de parole : qui ? quand (en premier, en dernier...) ? combien de fois ? pour dire quoi (poser une question ou se positionner personnellement...) ?
    - Prise de décision : quelle est l'influence des femmes sur les prises de décision ? Si elles ont pu s'exprimer, est-ce que leur avis est pris en compte ?
- Garder en tête qu'une activité du projet ne se déroule pas en dehors des enjeux de domination habituels, ceux concernant le genre et au-delà ! (Exemple : *quand c'est la fille du chef traditionnel à qui on confie le rôle de représenter les femmes, il n'est pas certain qu'elle s'en fera effectivement la porte-voix*)

Questions générales à poser pour tous types d'activité :

- Quelle est la répartition des tâches / rôles ? (p. ex. *est-ce que les femmes doivent préparer à manger en marge de la réunion ? passer le balai à la fin ? Etc. → est-ce que ça réduit leur possibilité de participer effectivement, au même titre que les hommes ?*)
- Est-ce que les femmes ont un accès aux ressources (proposées ou renforcées par le projet) qui est égal à celui qu'ont les hommes ? Et ont-elles un contrôle de ces ressources à la même hauteur que celui que peuvent avoir les hommes ?
- Comment aider les femmes à composer avec leurs rôles multiples ? (ex. *fixer des horaires de réunion qui n'interfèrent pas beaucoup avec des tâches domestiques importantes*)
- Dans les instances décisionnelles mixtes, éviter les femmes « figurantes » (qui ne parlent pas ou qui n'osent pas contredire les hommes) ou des femmes peu représentatives des autres femmes
- D'autres éléments, idées, exemples peuvent exister qui sont spécifiques à chaque contexte (p. ex. *dans des contextes polygames, il est possible qu'il existe une hiérarchie entre épouses*)

Activités spécifiquement ciblées vers des femmes : pourquoi, comment ?

Objectif : Dépasser le raccourci erroné selon lequel la mixité ou la parité équivaldrait à une égalité de genre, faire comprendre que les situations sont souvent plus complexes et demandent une analyse fine pour construire une stratégie sur mesure. La non-mixité peut représenter une étape essentielle pour que les femmes se préparent à investir un cadre mixte dans une posture d'égalité à égal.

Points à prendre en considération :

Concernant le cas de figure des réunions ou formations

- La non-mixité peut favoriser la prise de parole des femmes, la « sororité » (convivialité entre femmes, le sentiment de ne pas être seule avec ses questions, ses peurs et sa timidité, etc.), la prise de confiance en soi (grâce à la dimension collective de l'empowerment qui a des répercussions sur la dimension individuelle)
- Des activités « entre femmes » peuvent préparer des activités mixtes : construire un argumentaire (avec l'appui d'une animatrice du projet ?), mettre en avant ces réunions pour renforcer la légitimité de la « porte-parole » des femmes qui en partage les conclusions, etc.
- L'entre-soi favorise la possibilité d'aborder des sujets sensibles : des craintes liées à la mobilité, des cas de violences conjugales, les problèmes pour gérer l'hygiène menstruelle



(notamment lors des déplacements), les difficultés d'accès à du planning familial, les problèmes vécus lors de la ménopause, etc.<sup>2</sup>

- Selon les contextes, il peut être plus facile d'obtenir l'accord du mari ou de la belle-famille pour la participation d'une femme à une réunion « entre femmes » que pour des activités mixtes

Concernant tous types d'activités

- Attention portée aux cultures des femmes dans les projets agricoles, aux tâches dont elles ont la charge
- Attention portée aux obstacles qu'elles rencontrent : prévoir des activités pour les atténuer ou les surmonter
- Si elles sont limitées par leur illettrisme : proposer des cours d'alphabétisation aux femmes (si possible en lien avec la thématique du projet : *apprendre à écrire des noms des cultures et de certains termes techniques, apprendre à lire des textes qui valorisent le rôle des agricultrices, apprendre à calculer le rendement d'une parcelle, etc.*)
- Attention aux hiérarchies entre elles : la « sororité » n'est pas spontanée et ni dénuée du risque de reproduction d'autres hiérarchies sociales (ex. *entre une femme bantoue et une femme pygmée*)
- Ces activités non-mixtes entre femmes seront d'autant plus utiles qu'elles sont appuyées/encadrées par des femmes (inspirantes) ou des équipes mixtes

Identification de groupes de femmes particulièrement vulnérables

Objectif : Aiguiser la sensibilité pour identifier des groupes de femmes particulièrement vulnérables qui peuvent être marginalisées ou exclues des projets employant une approche ménage ou exploitation classique. Il est alors important de détecter ces populations exclues et de prévoir des mesures pour les intégrer au projet, si possible.

Exemples de catégories de femmes marginalisées dans un contexte rural/agricole :

- Femmes cheffes de famille (temporairement ou de façon permanente, formellement ou de fait...)
  - Femmes isolées sans terre
  - Femmes parmi des sous-groupes discriminés dans les populations (minorités ethniques, etc.)
  - Femmes dans des ménages polygames
- les détecter, veiller à ne pas les exclure, si possible  
→ activités spécifiques pour les inclure dans le projet ?

Activités orientées vers l'amélioration des conditions pour une participation effective des femmes dans le « contrôle »

Objectif : Faire prendre conscience que la façon la plus efficace pour « contextualiser » une approche genre est de créer les conditions pour que les femmes concernées par le projet puissent faire valoir leur propres avis et souhaits. D'où l'accent mis sur le rôle des femmes dans les instances décisionnelles (où se joue le contrôle des ressources et des bénéficiaires du projet).

---

<sup>2</sup> Évidemment, il se pose la question de comment réagir une fois que de tels points délicats ont été abordés (notamment les cas de violences). Dans l'idéal, il faudra prévoir ce cas de figure, identifier préalablement des organisations, institutions ou personnes vers lesquels les participantes qui font part de ce type d'expérience peuvent se référer.

Pistes d'action potentielles :

- Formaliser la représentation des femmes dans les instances décisionnelles de concertation, de direction, etc. :
  - Passage (temporaire, jusqu'à ce que l'habitude soit prise ?) par des quotas ou une injonction de parité ; attention : cela nécessite des explications claires et une sensibilisation préalable pour rendre de telles mesures acceptables socialement et éviter d'exposer les femmes concernées à diverses formes de discrimination
  - Accompagner ces femmes, souvent novices, à bien comprendre leurs rôles, les enjeux de l'instance décisionnelle, son fonctionnement, etc. ; outre la formation des femmes élues, le projet peut proposer de former tou-te-s les nouvelles élu-e-s (femmes et hommes), mais éventuellement séparément
- Suivi systématique des processus décisionnels pour détecter si la participation des femmes évolue (et pour en comprendre les raisons), accent sur les points suivants, entre autres :
  - Nombre de prise de parole, durée, nature
  - Satisfaction des femmes concernant les décisions prises
  - Évolution de l'attitude des hommes vis-à-vis de leur « collègues » féminines
- Faciliter une participation équilibrée, par...
  - ...l'organisation des réunions préparatoires entre femmes
  - ...l'adoption de mécanismes qui équilibrent la prise de parole : tours de tables, prise de parole alternée homme - femme, priorité à la personne qui n'a pas encore parlé, etc.

Activités orientées vers les hommes pour les encourager à soutenir les femmes, leurs activités et leurs prises de responsabilités

Objectif : Il est essentiel de rappeler que la société ne peut évoluer vers plus d'égalité que si les hommes soutiennent aussi ces évolutions (ou du moins les acceptent/tolèrent).

Pistes d'action potentielles :

- Amener les hommes à prendre conscience de la situation des femmes :
  - Charge de travail liée aux rôles multiples, durée de la journée de travail (tous les rôles confondus)
  - Charge mentale
  - Violences de genre dans l'espace privé et public
- Sensibiliser les hommes à l'impact positif d'un soutien aux femmes (par le projet, par eux, etc.)
- Convaincre les hommes à soutenir les femmes, à les laisser participer à des activités (mixtes ou non-mixtes), ex. à *des voyages d'étude*
- Permettre aux hommes de réfléchir aussi de leur côté à leurs rôles, aux pressions qu'ils subissent, aux aspects de la masculinité qui leur pèsent (obligations d'être fort, valorisation de l'agressivité plutôt que la douceur, pressions de l'entourage pour dominer son épouse, gagner plus qu'elle, etc.)
- Identifier et solliciter des « hommes alliés » qui sont convaincus du bien-fondé de plus d'égalité femmes-hommes et qui peuvent influencer leurs pairs.

## C. Travail collectif à faire entre webinaire 2 et 3 :

A la fin de ce second webinaire, les participant·e·s des projets d'AfroNet et de Noé devaient revoir les activités de leurs projets, à la lumière des éléments partagés dans cette séance :

- Quelles activités pourraient être amendées ou ajoutées utilement dans votre projet ?
- Quels sont les leviers que vous pourrez activer pour surmonter ou atténuer les contraintes identifiées ?
- Quelles procédures ou façons de travailler pouvez-vous mettre en place ?

Objectif : Les participant·e·s analysent la marge de manœuvre qu'ils/elles peuvent dégager pour faire évoluer les activités de leur projet (ce qui est fait et la manière dont c'est fait) – dans le cas spécifique de cette Fisong, à budget constant et sans remettre en question la logique d'intervention du projet dans son ensemble – afin de mieux intégrer les enjeux de genre et contribuer par le projet à une évolution vers plus d'égalité de genre des sociétés concernées.

Résultats : Certaines activités supplémentaires ont été identifiées, comme la collecte de données manquantes, la sensibilisation sur les rôles des femmes dans les filières agricoles concernées et l'identification de femmes ressources. Certaines activités peuvent être renforcées pour les femmes (appuis à leur production ou à d'autres étapes de la filière où elles sont présentes, formations, renforcement de leur implication dans les instances décisionnelles) et des « facilitations habiles pour les femmes » des activités mixtes ont été considérées. Une des ONG a proposé de développer des outils pour leurs partenaires pour mieux considérer les contraintes des femmes dans la mise en œuvre des activités (liste des questions à se poser avant, comment faire participer les femmes aux réunions, comment planifier la réunion, etc.), avec une attention particulière aux ménages vulnérables et à l'appui des groupements de femmes et une volonté de mobiliser les communautés entières pour plus d'égalité de genre. Il est également ressorti que les contraintes et leviers identifiés peuvent varier d'une culture à l'autre, d'une région à l'autre... qu'il faut adapter l'approche genre.

Il a été évoqué que des fonds supplémentaires pour intégrer le genre doivent être levés et que l'ONG doit aussi institutionnaliser le genre plus explicitement.

## Troisième Webinaire

### A. Restitution des travaux inter-sessions (voir ci-dessus)

### B. Quels indicateurs pour mesurer la réussite de ses activités et les effets qu'elles produisent ? Quelles méthodes de suivi-évaluation ?

- a. Indicateurs systématiquement sexo-différenciés
- b. Indicateurs spécifiques concernant les femmes, les aspects genre
- c. La particularité des indicateurs qualitatifs (exemple : empowerment)
- d. Méthodes de collecte des données : enjeux, limites, bonnes pratiques, etc.

#### Indicateurs systématiquement sexo-différenciés

Objectif : Comprendre l'importance d'une désagrégation systématique selon le sexe des données du dispositif de suivi-évaluation et acquérir des bases concernant les démarches à suivre.

#### Pistes et conseils :

- Pour tout indicateur qui concerne des êtres humains, distinguer systématiquement femmes et hommes dans la collecte de données et dans leur analyse pour détecter les éventuelles différences ou pour confirmer l'absence de celles-ci.
- Idem pour tous les sous-groupes : par exemple, nombre (ou %) de jeunes peut être transformé en nombre (ou %) de jeunes hommes et nombre (ou %) de jeunes femmes (en cas de pourcentages, il est possible de cibler les pourcentages de jeunes femmes et jeunes hommes par rapport à tou-te-s les jeunes ET/OU de viser le pourcentage de jeunes hommes parmi tous les hommes, idem pour les jeunes femmes parmi toutes les femmes)
- Pour fixer les Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV) du cadre logique : attention de se donner des valeurs cibles réalistes (par exemple, *viser 50% de femmes parmi les bénéficiaires dans un contexte où les femmes sont habituellement fortement sous-représentées n'est pas réalisable sans un travail préparatoire et/ou d'accompagnement spécifique qui facilite l'implication active des femmes*). Pour cela, il est nécessaire...
  - ... de connaître la répartition femmes-hommes dans la population cible
  - ... de tenir compte des contraintes et obstacles spécifiques des femmes et des hommes
  - ... de prévoir la collecte systématique de l'information sur le genre (ex. *feuille d'émergence : ajouter des colonnes pour le genre... et l'âge, etc.*)
- Dans le cadre du croisement des facteurs de vulnérabilité (démarche tenant compte de l'intersectionnalité) : certaines questions (concernant l'origine ethnique, le handicap, etc.) sont très sensibles et peu propices à être abordées explicitement ; une partie de ces aspects pourrait être captée éventuellement par de l'observation, d'autres (concernant par exemple les victimes de violence de genre) par des modes d'enquête anonyme ou par des collectes de données indirectes (du style : « connaissez-vous une femme qui a été victime de violence intrafamiliale pendant la dernière année ? »)
- Pour le cas (théorique) où la population cible serait a priori paritaire et le projet « neutre en termes de genre », la vérification reste importante, car nos hypothèses de parité ne se confirment pas toujours dans la réalité.
- Puisque l'approche genre ne se limite pas à une attention accordée aux femmes, la sexo-différenciation des données de suivi-évaluation est importante, aussi quand le projet vise une majorité de femmes.

## Indicateurs spécifiques concernant les femmes, les aspects genre

Objectif : Comprendre l'utilité d'indicateurs spécifiques aux femmes et/ou aux aspects genre, en complément à la sexo-différentiation systématique des indicateurs généraux.

Pistes d'indicateurs femmes / genre :

- Mesurer la contribution du projet à des engagements plus larges pris par les pays dans lesquels les projets se déroulent :
  - ODD 5 : Égalité entre les sexes, exemples de deux cibles
    - 5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles
    - 5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne
  - ODD 2, cible 2.3 :
    - D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles
  - Les indicateurs mis en avant dans la politique genre nationale
  - Les indicateurs mis en avant dans la politique genre du secteur agricole (au niveau du pays)
- Indicateurs liés aux activités spécifiques des femmes dans le secteur agricole : concernant des tâches habituellement effectuées par des femmes dans le cycle culturel (*p.ex. désherbage*), dans la transformation des produits, dans leur commercialisation ; concernant les cultures qui sont l'apanage des femmes (*p.ex. certaines cultures vivrières*) ou des activités de cueillette qu'elles assument (de même, il peut aussi être intéressant de regarder ce qui se passe dans celles qui sont considérées traditionnellement comme réservées aux hommes, *ex. exploitations de palmier à huile...*)
- Indicateurs liés à l'accès et au contrôle des ressources (*p. ex. sur les bénéfices de leurs activités agricoles*)
- Indicateurs liés aux rôles multiples et au temps de travail (tous les rôles confondus) : évolution des contraintes et obstacles auxquels se heurtent les femmes, liés à leurs rôles multiples
- Indicateurs concernant la garde d'enfants (aussi pour les hommes ?), la gestion de l'hygiène menstruelle (pendant des formations, voyages, etc.)
- Indicateurs concernant la violence de genre (intrafamiliale et dans l'espace public)
- Etc.

## La particularité des indicateurs qualitatifs

Objectif : Comprendre la valeur ajoutée d'indicateurs qualitatifs qui complètent les indicateurs quantitatifs et qui permettent de mieux les interpréter et gagner une compréhension plus fine des enjeux et évolutions (ce qui aide à concevoir les futures actions sur des bases plus solides et avec de meilleures chances de succès).

Pistes et éléments à prendre en compte :

- Importance des aspects qualitatifs (en général et concernant le genre) qui peuvent potentiellement représenter des indicateurs intéressants :
  - Satisfaction (concernant une activité, une décision prise, le fonctionnement d'une structure...)
  - Sentiment d'être à l'aise
  - Sentiment que son opinion ait été prise en compte
  - Autres sentiments : fierté, joie, crainte, déception, peur... → questionner l'existence de ces sentiments peut être intéressant car leur évocation permet de creuser davantage : pourquoi ressentez-vous cela ?
  - Dans certaines cultures, il y a des difficultés à exprimer ouvertement des critiques → demander de possibles améliorations, des recommandations, des souhaits, etc. peut potentiellement permettre d'en déduire les critiques, sans qu'elles doivent être explicitement abordées (parfois, il peut être pertinent de partager la « critique déduite » avec la personne interviewée pour s'assurer que l'interprétation n'est pas erronée)
  - Déterminer les tendances : amélioration, dégradation, atténuation, aggravation ? Là aussi, la question du « pourquoi » peut permettre de dévoiler les raisons pour la tendance évoquée et d'approfondir la compréhension
  - Tous ces éléments peuvent potentiellement aider à comprendre les raisons du succès ou échec (relatifs) d'un projet.

En évoquant les indicateurs qualitatifs, les professionnel-le-s font souvent valoir une crainte de « subjectivité »... Soulignons que ces facteurs subjectifs (opinions, perceptions, ressentis, etc. des populations impliquées dans le projet) deviennent des facteurs objectifs pour le projet, dans le sens qu'ils renseignent sur son acceptation, sur l'adhésion qu'il suscite, etc. Pour que ce recours aux indicateurs qualitatifs soit reconnu, la transparence de la méthode de collecte de données est indispensable.

L'exemple ci-dessous permet d'illustrer comment des indicateurs qualitatifs et quantitatifs peuvent se compléter dans le cadre d'une « grille d'analyse », comme celle de la déclinaison d'empowerment mobilisée ici.

Exemple : Déclinaison de la grille d'empowerment pour des contextes possibles dans le cadre de cette Fisong

|                   | Avoir   | Savoir  | Vouloir   | Pouvoir  |
|-------------------|---|---|---|--|
| Niveau individuel | Propriété foncière<br>Accès au crédit, au matériel, aux moyens de transport   | Niveau d'instruction,<br>Être lettrée,<br>Formation agricole<br>Accès aux services de vulgarisation | Confiance en soi<br>Perception de soi-même et de ses compétences<br>Ambitions, rêves... | Droits formels et effectifs,<br>Contrôle de ressources et de bénéfices de ses activités<br>Liberté de choix  |
| Niveau collectif  | Propriété foncière / local de la coopérative de femmes,<br>Accès aux financements,<br>Moyens de transport collectif | Compétence de leadership,<br>Accès à de l'expertise   | Plan stratégique,<br>Finalité de la structure, statuts et règlement intérieur,          | Implication dans des fédérations ou des structures faitières,<br>Plaidoyer, interpellations des décideurs,<br>mobilisations pour protester, etc.<br>Poursuite judiciaire si nécessaire |

Source : Fait par nos soins, inspiré du guide « L'approche de l'empowerment des femmes » ([https://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAITapproche\\_empowerment\\_femmes\\_CFD.pdf](https://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAITapproche_empowerment_femmes_CFD.pdf))

Méthodes de collecte des données : enjeux, limites, bonnes pratiques, etc.

Objectifs : Prendre conscience des biais potentiels que le mode de collecte de données peut introduire, biais entre autres liés aux enjeux de genre, et prendre connaissance de certains points de vigilance pour les modes de collecte d'information, permettant de réduire le risque de biais (biais renforcés pour la perspective genre).

#### Points de vigilance 4 : les modes de collecte d'information

La question centrale à poser systématiquement est comment créer les conditions pour que les personnes qui répondent à des questions (ouvertes, fermées, directes, indirectes, etc.) donnent les réponses les plus sincères possibles ?

Différents paramètres interviennent potentiellement au sujet des circonstances des entretiens, par exemple :

- Lieu, horaires
- Entourage au moment de l'entretien (personnes qui écoutent, qui regardent, etc.)
- Personne qui pose des questions (genre, origine ethnique et/ou de classe, « proximité culturelle » relative, neutralité perçue, etc.)
- Compréhension de l'utilité des données à collecter (en s'imaginant que la personne interviewée s'interroge « pourquoi on me pose ces questions ? », et adapte sa réponse en fonction de l'intention perçue ; par exemple : *exagérer ses besoins pour que le projet donne plus, ou au contraire, exagérer l'apport du projet pour lui permettre de continuer...*)
- Anticipation de l'usage des données (en s'imaginant que la personne interviewée se pose la question : que va-t-on faire de mes réponses ?)
- Prise en compte du caractère banal ou exceptionnel de la situation d'enquête / d'entretien

Un autre élément central concerne la représentativité de l'échantillon à interviewer (s'il n'est pas possible de parler à l'ensemble des bénéficiaires). Sans chercher une représentativité statistique, il est néanmoins important de couvrir si possible tous les « cas de figure » possible parmi les personnes enquêtées. En décidant de la composition et de la taille de l'échantillon, il est central de garder l'articulation des différents facteurs de vulnérabilité (intersectionnalité) en tête. Notamment si les femmes sont minoritaires, attention de ne pas se limiter à échanger, par exemple, seulement avec les femmes les plus instruites, dont l'avis peut être peu représentatif pour toutes les autres, notamment si elles sont illettrées et peu éloquentes.

En cas de collecte d'un grand nombre de réponses sur des aspects qualitatifs, une manière de faciliter la collecte et l'analyse de ces données est la mise au point d'échelles, type questionnaire QCM (questionnaire à choix multiples). L'idée de base est de proposer des réponses type possibles, au choix, exemples :

*Est-ce que vous êtes satisfait-e du soutien que vous obtenez des techniciens agricoles ?*

- *Totalement satisfait-e*
- *Plutôt satisfait-e*
- *Faiblement satisfait-e*
- *Pas satisfait-e*

*Comment jugez-vous l'engagement des membres de votre groupement paysan ?*

- ++ « *Tou·te·s sont intéressé·e·s et fiers/fières d'être ensemble* »
- + « *Un noyau est tout à fait décidé* »
- \* « *Les membres suivent le président* »
- « *On ne fait que copier d'autres groupements* »
- « *Nous sommes ensemble mais sans avoir discuté pourquoi nous le sommes* »

(Adapté de : KWAN-KAI-HONG, Pierre, LECOMTE, Bernard, PIERRET, Marie-Hélène, « Cinq outils pour l'auto-évaluation », Direction du Développement et de la Coopération Suisse, G.R.A.D. - France, rééd. octobre 1996)

Ce type d'échelle peut être construit sur la base d'une première série d'entretiens à questions ouvertes, permettant de connaître les réponses possibles. Un résultat similaire peut être obtenu sur la base de focus groups qui peuvent également faire ressortir les différents points de vue qui existent. Comme tout outil de collecte de données, il est indispensable de passer par une phase test pour s'assurer que chaque personne répondante trouve une réponse qui lui convient dans les options proposées. Il reste possible de laisser la possibilité d'une réponse ouverte « autre ».

Attention à garder en tête que ce type d'entretien où il faut choisir « la bonne réponse » peut être perçu plus comme un test de la capacité de compréhension de la personne qu'une manière de l'aider à s'exprimer et donner son avis. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes illettrées, et notamment les femmes qui ont encore moins que les hommes de leur groupe social l'habitude qu'on demande leur avis. Le contexte de l'enquête individuelle peut alors être perçu comme particulièrement impressionnant, voire intimidant.

Une autre manière de faciliter la collecte et le traitement d'information a priori qualitative est le recours à différentes formes d'attribution de « notes » :

- Il peut s'agir d'échelles numériques (par exemple, *donner une note sur 20 à un aspect précis*) – il faut idéalement faire appel à un système de notation avec lequel les répondant·e·s sont familiarisé·e·s
- Mobiliser des dispositifs de graduation connus (ex. *jeu Awalé*, voir photo ci-dessous) pour que les personnes expriment par ce biais leur notation ou classement de différents éléments (*pour l'Awalé : un élément par « creux », noté grâce au nombre de graines déposés*).



Un dernier point de vigilance quant à la réduction de risques de biais concerne l'importance de combiner des méthodes individuelles et collectives pour la collecte de données, comme la combinaison entre d'une part, des focus groups (groupes homogènes pour ce qui est du genre, de l'âge, d'autres facteurs pertinents, pour faciliter la prise de parole et la discussion controversée) et de l'autre des entretiens semi-structurés ou des questionnaires individuels (de visu, par téléphone, etc.). Les derniers permettent de comprendre quelle part des bénéficiaires est plutôt de tel ou tel avis, alors que des entretiens de groupe et notamment les focus groups (où les répondant·e·s se retrouvent « entre pairs ») facilitent la compréhension des raisons sous-jacentes à tel ou tel avis ou comportement.



En tous les cas, s'il est toujours essentiel d'apporter le plus grand soin aux modes de collecte d'information pour s'assurer que les données obtenues soient réellement utiles, ces interrogations sont d'autant plus cruciales dans une perspective genre. En effet, les rapports sociaux entre femmes et hommes risquent d'influencer la manière de s'exprimer des femmes et des hommes concerné-e-s, influençant par là même toute collecte de données.

## C. Travail collectif à faire entre webinaire 3 et 4 :

A la fin de ce troisième webinaire, les participant-e-s des projets d'AfroNet et de Noé devaient revoir les indicateurs et les modes de collecte de données du projet pour intégrer le genre et élaborer des propositions d'indicateurs complémentaires sur le genre.

**Objectif :** Ce travail cherche à affiner le système de suivi évaluation des projets de cette Fisong pour capter les effets des ajustements des activités qui vont être faits pour mieux intégrer le genre (sur la base des résultats des travaux inter-sessions précédents) et aussi pour mesurer de façon sexo-différenciée les effets des projets dans leur ensemble. Ce focus est particulièrement important pour le moyen et long terme, car ces projets ayant été conçus avec un niveau relativement faible de prise en compte du genre, une évaluation captant les différences femmes – hommes peut faire comprendre leurs limites et permettre de tirer des leçons applicables par la suite.

**Résultats :** Les participant-e-s ont revu les indicateurs pressentis du système de suivi-évaluation de leurs projets respectifs pour les faire évoluer vers une sexo-différenciation systématique (là où ce n'était pas encore le cas). Des propositions pour les compléter par certains indicateurs spécifiques ont été faites, concernant entre autres la présence des femmes dans les instances décisionnelles et les femmes cheffes d'exploitation. Les modes de collecte de données du projet plus adaptés pour intégrer le genre ont été considérés. L'importance de former les partenaires au suivi-évaluation intégrant le genre a été soulignée.

## Quatrième Webinaire : Intégration du genre dans la gestion de l'organisation ou du programme

### A. Restitution du travail collectif (voir ci-dessus)

### B. Intégration du genre dans la gestion de l'organisation ou du programme

Institutionnaliser le genre, vis à vis de qui ?

Cette question concerne à la fois les personnes impliquées dans la gestion de l'organisation : les dirigeant·e·s, salarié·e·s, bénévoles, consultant·e·s de l'organisation, et leurs partenaires...

Cela a des conséquences dont il est important de tenir compte :

- L'organisation (ou le programme) a un rôle de leadership (d'exemple) à jouer
- Une organisation et ses partenaires peuvent difficilement être crédibles dans l'intégration du genre dans les programmes sans le faire aussi en interne

Cette institutionnalisation vise un changement profond des pratiques. A titre d'exemple, le Cadre d'Intervention Transversal 2014-2017 de l'AFD mentionnait 3 priorités, dont « accompagner l'évolution des sociétés sur les enjeux de genre ».

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

La volonté de mener une politique interne d'égalité de genre peut avoir différentes sources :

- Décision politique de la part du conseil d'administration ou équivalent
- Questionnements de bailleurs
- Cadre légal / négociation collective
- Pression de la société : "c'est le moment"
- Incident qui fait réagir la direction
- Personne sensibilisée / engagée au sein de l'équipe qui pousse la thématique

Différents sujets sont touchés :

- Gouvernance
- Embauche et promotion
- Salaires
- Prévention et lutte contre les violences de genre / sexistes et sexuelles, l'exploitation (cadres formels et informels)
- Communication

Cela signifie que l'ensemble de l'organisation, du conseil d'administration aux équipes programmes, partenariats, communication, ressources humaines (RH), etc. doit être impliqué.

La méthode d'institutionnalisation du genre repose sur deux piliers importants :

- Un cadre formel : des règles, stratégies, procédures, etc.
- Une culture organisationnelle

Il est important de mettre en place à la fois des éléments de cadre **et** des éléments de culture, car l'un sans l'autre ne suffit pas. Pour le cadre, il existe des outils éprouvés, pour la culture par contre, il n'y a pas de recette et son instauration dépend beaucoup du contexte.

## La culture

Sur cet aspect, tout dépend du point de départ : y a-t-il une culture organisationnelle qui permet/banalise les inégalités ? Si oui, comment (la permissivité aux comportements sexistes, y compris l'humour sexiste, les valeurs genrées, une culture du présentisme...) ? Un diagnostic peut être utile.

Ensuite, il s'agira de décider de la meilleure stratégie : avancer à petits ou grands pas, identifier les leviers spécifiques, identifier les forces en présence : les allié·e·s, les résistant·e·s et leurs raisons.

Il est primordial que la direction et le Conseil d'Administration (CA) fassent partie de ce changement, le portent politiquement.

## Les outils

Différents outils existent pour cadrer l'institutionnalisation du genre. Les outils suivants seront mentionnés, mais il en existe d'autres :

- Audits et diagnostics de genre
- Charte égalité & Code de conduite
- Stratégie / plan d'action ; Politique de genre
- Politique de lutte contre les violences de genre
- Sensibilisation et Formations
- Systèmes de plainte, d'alerte
- Procédures de recrutement, de promotion, d'ajustement des salaires
- Référent·e / point focal / équipe genre
- Modes de fonctionnement : organisation des réunions (prise de parole, horaires...), équilibre vie privée/travail

### *Outil 8 : Audits et diagnostics genre*

Un audit de genre étudie la culture, les modes de fonctionnement et la structure de l'organisation, les procédures en place, les pratiques salariales... C'est un exercice assez exhaustif qui permet d'identifier des priorités et un plan d'action en s'assurant d'avoir pris tous les paramètres en compte.

Il est aussi possible de faire des diagnostics plus limités sur une partie ou une activité de l'organisation. C'est plus rapide, et on peut s'y prendre par étapes, mais le risque existe de ne pas s'adresser aux causes des inégalités.

→ cf. les Diagnostics Coordination Sud, dans le chapitre Ressources

### *Outil 9 : Charte égalité & Code de conduite, Stratégie / plan d'action, Politique de genre*

- Une **charte** formalise et explicite les grands principes généraux et valeurs dans la durée. C'est une déclaration publique et un document valable longtemps.
- Un **code de conduite** explique comment cette charte s'applique à chaque employé·e qui la signe "je m'engage à..., à ne pas ..." ; c'est une traduction pratique de la charte.
- Une **Politique de genre** est un document plus précis qu'une charte, qui explique comment se pose la problématique de genre sur le secteur d'activité, sur les activités de l'organisation, explicite les grands principes qui vont régir le fonctionnement de l'organisation. C'est un document en général interne, écrit pour le moyen/long terme.
- Une **stratégie genre** explicite précisément ce qui va être fait, comment, avec quelles ressources et donne des priorités sur le temps moyen (+/- 3 ans), pour toute l'organisation, pas uniquement des "activités genre". C'est un document de management, interne.
- Un **plan d'action** explicite qui fait quoi, sur le court/moyen terme (1/2 ans).

Charte et code de conduite doivent être connus de tou·te·s les salarié·e·s de l'organisation, les membres du CA, même si leur poste n'a en apparence rien à voir !

Politique, stratégie et plan d'action sont des outils de management. Une même organisation n'est pas obligée d'avoir tous ces outils en même temps, même s'ils ont des finalités différentes et sont tous utiles.

#### *Outil 10 : Politique de prévention contre les violences de genre*

Il s'agit d'un outil qui permet de définir, cadrer, prévenir, expliquer les procédures autour des agissements sexistes, du harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles. Il y a différentes composantes à une telle politique :

Tout d'abord les efforts doivent être mis sur la **prévention** :

- Expliciter les règles, les comportements attendus ou qui ne sont pas acceptés, et clarifier comment la communication sur ces règles sera faite  
→ Communication vis-à-vis des salarié·e·s, des partenaires, des bénéficiaires, du public...
- Où s'arrête l'environnement de travail ?  
→ En particulier l'exemple de salarié·e·s envoyé·e·s en mission, résidant près des populations bénéficiaires, ou résidant dans un logement fourni par l'employeur : ces personnes ont un rôle de représentation de l'employeur, et leur attitude, leur comportement hors des heures de travail peut affecter l'image ou la réputation de leur employeur.
- Identification des situations et salarié·e·s à risque  
Il s'agit à la fois de situations qui peuvent présenter des risques pour les salarié·e·s (ou apparentés : bénévoles, membres du CA, consultant·e·s...), pour lequel.le.s l'organisation a un devoir de protection, et les situations dans lesquelles des employé·e·s peuvent être susceptibles de commettre ou subir des violences de genre. Une analyse fine des risques en fonction des activités, des lieux, et des statistiques sectorielles (si elles existent), etc. peut s'avérer particulièrement utile.

Il s'agit ensuite d'**identifier les cas** :

Par un système d'alerte (point suivant), qui soit clair, pour que les victimes sachent ce qu'elles peuvent faire, à qui faire appel, par quel moyen ; et pour que les personnes qui ont connaissance de cas les fassent remonter.

Enfin, l'étape la plus délicate à gérer, **le traitement des cas rapportés** :

Il s'agit de garantir la confidentialité, la protection pour les victimes, des procédures RH adéquates (notamment d'enquête interne), des sanctions pour les auteurs, de la façon dont l'organisation peut apprendre et améliorer ses pratiques pour éliminer les violences.

Il y a différents cas de figure qui ne vont pas demander le même traitement : par exemple, une victime fait connaître sa situation à un·e collègue ou à son/sa supérieur·e hiérarchique, un membre de l'équipe rapporte quelque chose dont il/elle a connaissance, ou bien sur lequel il/elle a de fortes présomptions...



Exemples d'outils de communication sur les violences domestiques et le harcèlement sexuel dans l'espace public, produit par la Burmese Women's Union, placés dans la salle d'attente/de réunion d'un syndicat ouvrier à Yangon.

*Outil 11 : Système de plainte, d'alerte*

En général ce type de système va au-delà des questions de discrimination ou de violence de genre (et inclut par exemple des cas de corruption, de harcèlement moral...).

Il peut être anonyme ou non pour la personne qui alerte, porte plainte.

- Il faut une adresse e-mail, un numéro de téléphone, qui peut être géré en interne ou externalisé.
- Ce point de contact doit être accessible, connu de tou·te·s : affiché dans les langues locales dans les locaux, facilement trouvable sur le site internet...
- Il faut une procédure de recueil de la plainte, de traitement : une enquête, des conséquences selon la nature des faits (sur l'emploi, judiciaire – considérer le pays), des mesures de protection de la victime et de la (des) personne(s) qui font la dénonciation (si ce n'est pas la même), d'éventuelles réparations ou services spécifiques ...

*Outil 12 : Modes de fonctionnement organisationnels*

Il s'agit d'identifier les habitudes de gestion de l'organisation qui peuvent avoir des conséquences différentes sur les hommes et les femmes. Par exemple :

- Analyse de la culture de travail/organisationnelle
- La façon dont le présentisme est valorisé et l'efficacité mesurée
- Si la disponibilité de tou·te·s est requise à tout moment ou s'il y a un cadre clair du temps de travail/hors travail
- Les horaires de présence au bureau, les horaires des réunions
- Les lieux de prise de décision, de construction de la confiance entre salarié·e·s et managers
- Comment se répartit la parole dans les réunions : information/opinion, répétition des idées des autres (de qui ?), longueur des interventions, répartition active/passive de la parole...

### *Outil 13 : Procédures de recrutement*

Ceci est juste un exemple de procédure RH, mais chaque procédure peut être analysée avec un filtre de genre. En l'occurrence, il s'agit de limiter l'impact genré des biais des recruteurs aussi bien que des recrute·e·s. Différentes étapes sont à prendre en considération :

- Rédaction de la fiche de poste : vocabulaire utilisé, langage épique, être très clair·e sur les compétences requises. Par exemple :
  - Directeur de programme H/F vs Directeur·trice de programme
  - *dirige* une équipe vs *coordonne* une équipe
- Publier la fourchette de salaire
- Les lieux de diffusion de l'annonce : réseaux fermés vs sites ouverts
- Sélection de candidat·e·s pour un entretien : pool paritaire
- Comité d'entretien et de sélection mixte
- Guide d'entretien :
  - poser les mêmes questions à tou·te·s
  - questions objectives qui permettent d'évaluer les compétences requises, du type : "donnez-moi un exemple de situation dans laquelle vous avez démontré telle compétence ?", "que feriez-vous dans telle situation ?"
  - question sur l'importance accordée à l'égalité de genre
- Feedback constructif → les points forts **et** les manques

### *Outil 14 : Référent·e / point focal genre*

Selon la taille de l'organisation, il peut s'agir d'une personne, ou une personne par service/bureau (qui forme une équipe genre avec ses collègues points focaux des autres service/bureaux).

- En charge de :
  - faire vivre les différents documents sur le genre, les pratiques souhaitées, etc.
  - rappeler les engagements de l'organisation là où c'est pertinent
  - faire remonter des expériences, des besoins...
- Nécessite :
  - de l'animation
  - du temps dédié
  - une certaine délégation d'autorité → au travers d'une fiche de poste (ou partie de celle-ci), de la présence de cette fonction dans l'organigramme...
  - des espaces de légitimité et de parole : au CoDir, au CA, en AG, au CoPil, en réunion d'équipe...
  - de la formation

L'avantage : permet de diffuser la responsabilité au cœur de l'organisation, quand le genre n'est pas une des priorités de l'organisation.

Inconvénients : Nécessite une organisation qui peut fonctionner en matriciel (pas uniquement en pyramidal) ; les personnes désignées n'ont pas toujours la délégation d'autorité suffisante, ou les moyens de fonctionner comme équipe efficace.

### *Outil 15 : Sensibilisation et Formations*

Sensibilisation des équipes, des nouveaux salarié·e·s, des membres – une étape préalable.

Formations spécifiques genre :

- Pour l'accueil et la formation des nouveaux et nouvelles employé·e·s
- Y compris version courte pour d'éventuels consultant·e·s, bénévoles, personnes présentes sur un temps court (éléments essentiels)
- Des formations régulières ensuite
- Des formations qui portent sur :

- Le genre
- Le code de conduite/ charte
- La politique genre de l'organisation
- Les bonnes pratiques par rapport à son poste...

Et aussi révision des autres formations pour qu'elles prennent en compte le genre systématiquement de façon transversale.

## C. Formations et ressources utiles

Formations Coordination Sud :

- [Intégrer l'approche genre dans sa politique des ressources humaines](#)
- [Protection contre les abus et violences sexistes et sexuelles : plaintes, enquêtes et impacts](#)

Ressources :

- [Guide Coordination Sud d'appui à l'intégration de l'approche genre dans](#)
  - Projet associatif et gouvernance
  - Politiques RH
  - Communication
- [Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre](#), F3E
- UDESS : ["L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS"](#)
- Exemples de procédures, politiques, codes de conduite (en anglais) :
  - [Bond](#)
  - ACFID : PSEAH resource hub + [Gender audit toolkit](#)
  - CHS Alliance

## Synthèse sur la série des 4 webinaires

### **Objectif des quatre séances :**

Les participant-e-s ont des idées plus précises sur les concepts, le cadre d'analyse, les enjeux et les outils genre et ont élaboré des éléments centraux/pertinents d'un plan d'action genre pour leur projet

### **Méthodologie:**

Présentation de PowerPoint + Echanges (y compris par tchat) + Travaux intersessions

### **Apports des travaux intersessions:**

1. Des opportunités réelles, mais surtout de nombreuses contraintes spécifiques pour les femmes dans les filières d'agriculture biologique
2. Constat d'insuffisance de données importantes sur les inégalités d'accès et de contrôle des ressources critiques dans les filières, sur le poids des femmes et des hommes sur différents segments des filières, sur les charges de travail et les agendas respectifs des femmes et des hommes...
3. Grâce à la revue des activités, identification des leviers et prise de conscience que certaines activités pourraient être amendées et des procédures ou façons de travailler plus pertinentes mises en place
4. Revue des indicateurs (plus grande variété) du système de suivi-évaluation et des modes de collecte de données du projet plus adaptés pour intégrer le genre

### **Conclusion :**

Suite à ces formations, les équipes peuvent se donner un temps précis pour élaborer un plan d'action genre pour leur projet et réfléchir sur les implications au niveau des budgets, des ressources humaines, des procédures opérationnelles...

*Ce programme est soutenu par  
l'Agence française de développement*

