



***Formation Genre – FISONG 2022 « L’ESI dans le
domaine de la prévention et de la GDS »***

Octobre 2022

Table des matières

<i>Introduction</i>	3
<i>Session 1 : Introduction à la notion de genre et concepts clés</i>	6
a. Introduction à la formation	6
b. Introduction de notions clés	9
c. Exercices de fin de session : questions sur l'intégration du genre au sein des projets	16
<i>Session 2 : Enjeux clés et intégration transversale du genre dans le cycle des projets</i>	17
a. Introduction à la session 2	18
b. Quels enjeux liés à l'intégration du genre dans les projets d'ESI ?	19
c. L'intégration des enjeux liés au genre : notions clés	22
d. Exercices intersessions	26
<i>Session 3 : Outils genre dans le cycle des projets</i>	27
a. <u>Introduction à la session 3</u>	<u>28</u>
b. Outils genre dans le cycle des projets : le diagnostic initial	32
c. Exercices intersessions	41
<i>Session 4 : Outils de genre au sein des structures et revue globale des projets</i>	42
a. Présentation de l'exercice de fin de session	43
b. Exercice : La matrice SWOT	43
c. L'intégration transversale des enjeux liés au genre dans la mise en œuvre des projets	45
<i>Annexes</i>	56
Annexe 1 : Fiches projets	57
Annexe 2 : Tableau des activités	61
Annexe 3 : L'intégration du genre dans le cycle du projet	62
Annexe 4 : Le tableau de profil d'accès et de contrôle	65
Annexe 5 : Matrice SWOT	67

Introduction

L'entrepreneuriat social et inclusif, qui se situe à la croisée de l'entrepreneuriat social et de l'entrepreneuriat inclusif, est un secteur propice à l'intégration transversale du critère de genre dans les projets et à tous les champs des organisations. Il permet de soutenir simultanément l'intégration des femmes et des minorités de genre comme clientes, travailleuses ou décisionnaires. Plus largement, nous soutenons que l'ESI peut favoriser, in fine, un changement des rapports de pouvoir au sein des organisations du secteur et de leur écosystème tout en agissant de manière durable sur les inégalités entre les femmes et les hommes, tout en contribuant à nourrir la lutte globale contre les inégalités de genre.

Toutefois, l'intégration des problématiques liées au genre reste marginale au sein des organisations de l'ESI. Les prendre en compte nécessite d'identifier clairement les enjeux spécifiques liés aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le contexte du projet, de définir une stratégie globale permettant leur intégration et d'élaborer une méthodologie et des actions concrètes permettant de questionner les valeurs et les pratiques des organisations qui les portent et qui les accompagnent à toutes les étapes du cycle de vie des projets.

Ainsi, pour aboutir à un changement de paradigme et renverser les rapports de pouvoir existants, une formation telle que celle que nous avons dispensée doit permettre aux porteur.se.s de projet d'entrevoir comment les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes peuvent être réduites par le biais des projets mis en œuvre.

L'intégration transversale du genre s'inscrit souvent dans un processus lent. La formation dispensée a eu vocation à soulever certains questionnements clés pour appréhender le niveau d'intégration des enjeux liés au genre au sein des projets sélectionnés au titre de la FISONG et plus largement au sein des organisations porteuses dans le but d'adopter une approche réellement transformative : les organisations identifient-elles le genre comme un élément clé de leur objet social ? Ont-elles connaissance des problématiques spécifiques auxquelles les femmes font face dans un contexte donné ? Ont-elles conduit un diagnostic initial ? Ont-elles un budget dédié à l'intégration transversale du critère de genre ?

Concernant le contexte dans lequel la formation s'est déployée, il nous semble important de mentionner que celle-ci s'inscrit dans le cadre d'un appui genre plus global. Elle intervient en aval d'une note d'enjeux que nous avons rédigée sur l'intégration des enjeux liés au genre dans le champ de l'ESI¹ et en particulier dans la prévention et la gestion des déchets, et en amont d'un appui individuel aux deux organisations porteuses de projet : Oxfam Afrique du Sud et Moi Jeu Tri.

Concrètement, elle a été conduite en quatre sessions d'une demi-journée, échelonnées sur dix jours. Celle-ci a eu lieu en distanciel, via la plateforme Zoom. Étant donné que les membres de l'une des organisations – Oxfam Afrique du Sud - étaient en majorité anglophones, la communication entre les équipes a été permise par le travail en direct de deux interprètes. En dépit des contraintes techniques (problèmes de connexion) et linguistiques (bilinguisme), et malgré le fait que le format distanciel tende à limiter la fluidité des échanges, nous jugeons que les débats et les discussions entre les participant.e.s ont pu être d'une grande qualité et la participation satisfaisante.

En définitive, la formation a permis d'accompagner les réflexions des porteur.se.s de projet sur la prise en compte des enjeux liés au genre, d'appuyer les démarches envisagées et de poser les bases d'un accompagnement individualisé ultérieur. Les modalités selon lesquelles la formation s'est déroulée et les

¹ [Genre et entrepreneuriat social et inclusif](#), Note d'enjeux, F3E, septembre 2022

exercices proposés sont détaillés dans ce manuel de formation. Le tableau ci-dessous synthétise le contenu des quatre sessions et les objectifs pédagogiques associés.

Sessions	Objectifs pédagogiques	Thématiques abordées
Session 1 : Introduction à la notion de genre et concepts clés	Favoriser l'interconnaissance entre les participant.e.s pour encourager la participation Partager un vocabulaire commun lié au genre	Tour de table et échanges préliminaires entre les porteur.se.s de projet Introduction aux notions clés liées au genre : sexe / genre, minorités de genre, intersectionnalité, rôles de genre, division genrée du travail, types d'activités, accès et contrôle des ressources, besoins pratiques et intérêts stratégiques <i>Exercices d'application</i> : (1) De quel type d'activités s'agit-il ? (2) Analyse du contexte du projet (3) <i>Besoins pratiques ou intérêts stratégiques</i> <i>Exercices intersessions</i> : questions sur l'intégration du genre au sein des projets et auto-évaluation
Session 2 : Enjeux clés et intégration transversale du genre dans le cycle des projets	Mettre en perspective l'intégration du genre : revenir sur l'historique et les différents niveaux d'intégration possibles. Sensibiliser aux enjeux spécifiques liés à l'intégration du genre dans l'ESI	Présentation des résultats de l'exercice d'auto-évaluation et des réponses aux questions, puis discussion collective Cadre général : quels enjeux liés à l'intégration du genre dans les projets d'ESI, en particulier dans le secteur de la prévention et de la gestion des déchets ? Notions clés autour de l'intégration des enjeux liés au genre : approche / perspective genre, intégration transversale du genre, actions spécifiques, empowerment <i>Exercices intersessions</i> : tableau et questions clés sur l'intégration transversale du genre dans les projets
Session 3 : Outils genre dans le diagnostic initial	Expérimenter l'intégration genre dans le diagnostic initial : se poser les questions clés et s'appropriier les outils d'analyse Initier une réflexion critique sur l'intégration du genre dans le projet en identifiant des écueils potentiels	Présentation du marqueur égalité hommes-femmes du CAD-OCDE Présentation des résultats des exercices intersessions Introduction aux outils genre dans le diagnostic initial : méthodes de collecte de données, analyse sexospécifique, tableaux de profil d'activités, d'accès et de contrôle et de facteurs d'influence <i>Exercices intersessions</i> : tableau de profil d'accès et de contrôle adapté au contexte et aux enjeux spécifiques de leur projet et questions clés relatives au diagnostic initial
Session 4 : Outils de genre dans la mise en œuvre, le suivi-évaluation et intégration transversale du	Approfondir l'analyse critique sous un prisme genre des projets, et plus largement des approches envisagées. Initier une réflexion sur l'intégration du genre en interne dans les organisations porteuses	Présentation des tableaux de profil d'activités <i>Exercice d'application</i> : la matrice SWOT Introduction à l'intégration transversale des enjeux liés au genre dans la mise en œuvre des projets et dans le suivi-évaluation

<p>genre au sein des organisations</p>	<p>S'approprier les outils de collecte et d'analyse de données, comprendre leurs avantages et inconvénients</p>	<p>Intégrer le genre au sein des organisations : la gouvernance, la communication, les ressources humaines. <i>Outils pour le passage en revue des projets</i> : Charte chronologique et checklist sur l'intégration du critère de genre dans les projets. <i>Exercice de fin de formation</i> : questionnaire d'auto-évaluation. Il sera demandé aux participant.e.s de remplir le même questionnaire d'auto-évaluation qui leur aura été envoyé avant la première session. La comparaison entre les résultats des deux sessions permettra d'évaluer les écarts et les apports de la formation.</p>
---	---	--

Session 1 : Introduction à la notion de genre et concepts clés

Séquence et timing	Objectif pédagogiques (du point de vue des participant-e-s)	Déroulé	Points de vigilance
Introduction de la formation (50 minutes)	<ul style="list-style-type: none"> - Interconnaissance des porteur.se.s de projet - Appropriation des objectifs et des enjeux de la formation - Création d'un cadre de confiance et de co-apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation des animatrices et du déroulé de la formation - Tour de table des participant.e.s - Présentation des résultats de l'autodiagnostic préliminaire 	Ne pas comparer le niveau initial de connaissance des notions et des enjeux liés au genre des participant.e.s : l'objectif est de comprendre les besoins et d'ajuster le programme de formation
Passage en revue des notions clés (2h)	<ul style="list-style-type: none"> - Appropriation du vocabulaire lié à l'intégration du genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Brise-glace - Exercices de définition et de mise en pratique des concepts - Éventuels débats et retours d'expériences des membres 	Ne pas rendre l'exercice définitionnel trop scolaire : inviter à illustrer, débattre et articuler les concepts entre eux
Présentation des exercices intersessions (10 minutes)	<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer une première analyse de l'intégration du genre dans les projets à l'aune des concepts évoqués - Faire le lien avec la session suivante 	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau des activités des projets - Questions et questionnaire d'auto-diagnostic 	Adapter la longueur des exercices intermédiaires aux contraintes de temps des participant.e.s qui disposent souvent de peu de temps entre les sessions Inviter les participant.e.s à désigner au sein de chaque équipe une personne référente pour la restitution en session suivante.

a. Introduction à la formation

Mots d'introduction et tour de table :

La session de formation commence par une introduction rapide sur le F3E et le rôle de celui-ci dans la FISONG, puis par un mot d'introduction de l'AFD sur les objectifs du dispositif FISONG, et plus spécifiquement de la FISONG 2022 « L'entrepreneuriat social et inclusif, vecteur de solution pour la prévention et la gestion des déchets. »

Les formatrices se présentent ensuite, en précisant leurs expériences au sein du secteur. Elles introduisent l'appui genre conduit auprès des porteur.se.s de projet sélectionné.e.s, les objectifs pédagogiques généraux de la formation et son déroulé. D'emblée, il s'agit de poser un cadre de confiance pour faciliter la participation et les échanges en rappelant l'importance de formuler ses doutes et ses questionnements : le genre est un sujet loin d'être épuisé et est encore très exploratoire, d'où l'importance d'une posture d'humilité et de co-apprentissage.

Le tour de table se poursuit pour favoriser l'interconnaissance des participant.e.s. Chaque participant.e est invité à se présenter en répondant aux questions suivantes :

- Quel est votre fonction au sein de l'organisation ?
- Quel est votre rôle au sein du projet ?
- Quels sont vos besoins et attentes vis-à-vis de la formation ?

 *Retours des participant.e.s :*

*Dans l'ensemble, les participant.e.s soulignent leur intérêt pour la thématique de la formation mais **n'identifient pas d'attentes spécifiques** - outre l'objectif général de mieux intégrer le genre dans leurs projets.*

Selon les équipes de Moi Jeu Tri, la formation permettra concrètement de vérifier si les idées émises en interne pour l'intégration du genre dans le projet sont pertinentes et réalisables. Plus généralement, l'intégration de l'approche genre permettra d'améliorer la compréhension et l'intégration des enjeux liés au genre y compris dans d'autres projets à venir.

Pour Oxfam Afrique du Sud, la formation permettra d'étayer leurs connaissances sur le genre, notamment pour les équipes techniques davantage focalisées sur des problématiques opérationnelles.

Résultats du questionnaire :

Une semaine avant la première session, les formatrices envoient aux participant.e.s un questionnaire à renseigner en ligne portant sur les questions suivantes :

1. Estimez-vous **connaître et maîtriser des concepts** liés au genre ?
2. Identifiez-vous clairement les enjeux spécifiques liés aux **inégalités de genre dans vos activités**?
3. Identifiez-vous clairement les enjeux liés au genre **dans le projet sélectionné** au titre de la FISONG ?
4. Vous sentez-vous **capable d'intégrer une perspective genre** dans les activités du projet sélectionné au titre de la FISONG et tout au long de son cycle de vie ? Si oui, de quelle manière ?
5. Plus largement, connaissez-vous des **outils pour intégrer les enjeux liés au genre** dans vos projets ?
6. Vous sentez-vous **capable de participer à l'élaboration d'une méthodologie de travail** pour intégrer la perspective genre dans vos projets, à toutes les étapes de leur cycle de vie ?
7. Estimez-vous **pouvoir participer à la définition d'une stratégie globale** au sein de votre organisation pour intégrer les enjeux liés au genre ?
8. Pensez-vous **connaître suffisamment** de choses au sujet des problématiques de genre pour pouvoir conseiller les autres (collègues, organisations partenaires, porteur.se.s de projet, etc.) ?
9. Avez-vous déjà **suivi des formations / du renforcement de compétences** sur les enjeux liés au genre ? Si oui, sur quoi portaient-elles ?
10. Ces enjeux vous semblent-ils **suffisamment pris en compte** par votre organisation ?
11. Pourriez-vous **expliquer en quelques mots** votre réponse précédente ?

La première session permet de partager les résultats du questionnaire, présentés sous forme de graphes aux participant.e.s, pour constater collectivement le niveau de maturité initial des participant.e.s dans l'intégration du genre, leur appétence et leurs compétences sur le sujet, ainsi que les principaux besoins en accompagnement – théoriques et/ou pratiques.

En résumé, il en est ressorti que :

- La plupart des participant.e.s estime **ne pas maîtriser suffisamment les concepts** liés au genre.
- Si les enjeux liés au genre sont globalement identifiés dans les projets, la majorité d'entre elles et eux ne se sent **pas capable d'intégrer une perspective genre dans les activités** prévues au sein du projet, d'élaborer une stratégie et une méthodologie permettant de réorienter celui-ci au prisme du genre ou de conseiller d'autres organisations.
- La majorité des participant.e.s a cependant **déjà suivi des formations** et juge que le projet prend globalement déjà en compte les enjeux liés au genre.
- Plus globalement, un peu plus de la moitié d'entre elles et eux jugent que **leur organisation prend suffisamment en compte les problématiques** liées au genre.

Quelle posture d'animation ? Il ne s'agit pas ici d'évaluer ou de comparer le degré d'intégration des enjeux liés au genre par les porteur.se.s de projet, mais bien de faire le lien avec les besoins d'appui recensés, les objectifs pédagogiques et le déroulé de la formation.

Brise-glace :

Avant de poursuivre sur des exercices concrets, les formatrices "brisent la glace" entre les participant.e.s grâce à un exercice simple sollicitant la participation de chacun.e. Un exercice brise-glace peut prendre plusieurs formes : analyse d'images ou de textes, exercice de mise en situation, partage d'expériences, etc. Pour cette formation, la photo analysée est la suivante, représentant une charrette publicitaire de l'entreprise de collecte et de recyclage WeCyclers au Nigéria.



Retours des participant.e.s : les participant.e.s évoquent spontanément la division genrée du travail et les rôles de genre assignés aux femmes : "En général, dans nos cultures, on a tendance à confier à la femme tout ce qui a trait à la propreté et aux charges domestiques. Ce sont les femmes qui balaiant, qui trient, qui mettent à la poubelle : ce sont donc elles qui sont visées par les publicités"

Les participant.e.s déplorent aussi la représentation passive des femmes sur les publicités appelant à l'apport de déchets : "De mon point de vue, il faudrait plutôt montrer les femmes dans l'action, en train d'acheter ou de vendre de la matière par exemple, pour insister sur le faits qu'elles sont responsables et actrices de la gestion des déchets"

En définitive, c'est la représentation des femmes sur les photos qui est questionnée : "Selon moi, on pourrait montrer des illustrations des catégories de déchets sans associer l'image d'un homme et d'une femme qui apporterait les déchets".

b. Introduction de notions clés

Le passage en revue des notions clés liées au genre a vocation à s'accorder sur un vocabulaire commun, réutilisé ultérieurement lors de la formation. Concrètement, l'introduction des notions clés se déroule de la façon suivante :

- Les animatrices préparent en amont des cartes virtuelles sous format PowerPoint, présentant au recto un concept relatif au genre et au verso, sa définition.
- Tour à tour, les participant.e.s passent en revue les cartes dans l'ordre choisi par les animatrices, et lisent le concept inscrit.
- Un.e participant.e propose son interprétation du concept au groupe ; chacun.e pouvant ensuite y ajouter des éléments complémentaires, la modifier et/ou faire des commentaires à propos de l'importance du concept.
- Pour certaines de ces notions, de petits exercices sont proposés aux participant.e.s pour leur permettre de se familiariser avec celles-ci.

Quelle posture d'animation ? Les participant.e.s ont différents niveaux de familiarité avec les concepts. Pour favoriser la participation et tou.te.s et l'assimilation du vocabulaire, il ne s'agit ici pas seulement d'un exercice définitionnel : les participant.e.s seront invités à illustrer les concepts grâce à des exemples ou expériences vécues, à donner leur avis et à partager leurs éventuelles difficultés dans l'utilisation de ces termes. Pour que la session ne soit pas trop scolaire, les exemples cités pourront donner lieu à des échanges et débats concrets.

- Sexe / genre :

Sexe : A la naissance, les individus se voient désignés, de manière binaire, en tant qu'hommes ou femmes, en fonction de leur anatomie et de l'observation de leurs organes génitaux externes. Cette assignation renvoie à ce que l'on appelle le sexe.

Genre : le genre renvoie à un système de relations sociales, de pouvoir et de domination fondé sur des différences perçues entre les sexes (hommes-femmes). Dans ce système, la répartition des ressources (économiques, foncières, politiques et symboliques), les valeurs et les représentations associées au masculin et au féminin sont non seulement différenciées en fonction du sexe, mais aussi hiérarchisées puisqu'elles sont défavorables aux femmes, induisent des inégalités de genre voire des violences basées sur le genre.

Le schéma ci-dessous, issu de la publication du F3E "Vivre le genre"² (2018), propose une définition synthétique du concept de genre.

² [Vivre le genre](#), F3E, 2018.



En outre, le genre peut être analysé à plusieurs niveaux :

- **Micro** : au niveau de la famille, du groupe, de la communauté.
- **Méso** : au niveau des institutions, des entreprises, des structures économiques et sociales, du marché du travail, de l'économie informelle.
- **Macro** : au niveau des plans nationaux, de la législation, des politiques sectorielles, de l'agenda international.

Retours des participant.e.s :

Dans l'ensemble, les participant.e.s appréhendent le sexe comme une catégorie biologique et le genre comme une catégorie sociale. Pour certain.e.s, l'appartenance à un genre peut donc faire l'objet d'un choix, tandis que d'autres estiment que le genre est subi.

Sur la notion de genre, l'une des participant.e.s explique que la notion ne retranscrit pas, selon elle, le fait que ce sont les femmes qui sont les principales victimes des inégalités. "J'ai un souci avec le terme genre. En général, quand on parle d'inégalités de genre, cela peut s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes, alors que dans les faits ce sont surtout les femmes qui sont victimes des inégalités."

Suite à cette remarque, une autre participante répond que pour elle, les inégalités de genre sont un problème qui concerne aussi bien les femmes que les hommes : "Selon moi, il faut parler de genre et pas de femmes, car les inégalités sont un problème pour les hommes et les femmes, il faut éduquer tout le monde".

Minorités de genre :

Les minorités de genre désignent les personnes qui ne s'identifient pas comme étant « cisgenres », c'est-à-dire dont l'identité de genre est en adéquation avec le sexe qui leur a été attribué à la naissance. Les minorités de genre comprennent notamment les personnes transgenres, non-binaires, gender-fluid ou agenres. Ce concept vient nuancer et compléter le système de bicatégorisation vu précédemment.

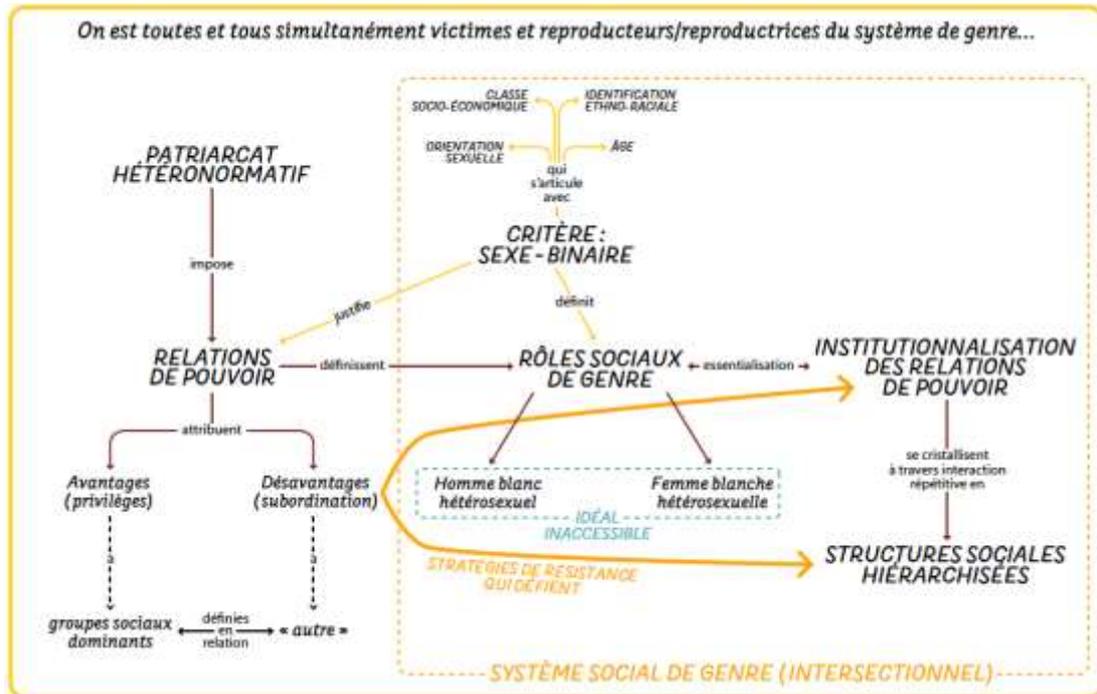
Essentialisme / Essentialiser :

L'essentialisme est l'idée selon laquelle il n'y a pas de différences entre sexe et genre. Pour l'essentialisme, les comportements et les différences des individus, notamment entre les hommes et les femmes, sont déterminés par des facteurs biologiques qui prévalent sur la construction sociale. Essentialiser les besoins et les comportements des femmes et des hommes consiste à expliquer que ceux-ci relèvent d'une nature "féminine" ou "masculine" qui ne prend pas en compte les dynamiques de domination et les relations de pouvoir.

- **Intersectionnalité :**

Le concept d'intersectionnalité a été introduit par Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 pour désigner l'intersection entre le sexisme et le racisme que subissent les femmes afro-américaines.

Aujourd'hui, l'intersectionnalité est un outil permettant d'analyser la manière dont les différents constituants de l'identité (genre, race, classe, handicap, identité sexuelle, etc.) s'articulent entre elles et la manière dont leur expression dans la société forme des expériences uniques d'oppression³. L'approche intersectionnelle permet aussi d'appréhender le fait que ces expériences d'oppression se renforcent mutuellement, et doivent se combattre simultanément et sans hiérarchie pour être éliminées.



Source : Le changement social avec les lunettes de genre intersectionnel - F3E⁴

Dans les projets, l'approche intersectionnelle permet de décloisonner les enjeux, de prendre conscience de certains écueils et d'éviter que des situations d'oppression se reproduisent auprès des populations civiles des actions ou de leurs parties prenantes.

Par exemple, utiliser l'approche intersectionnelle tout au long du cycle d'un projet mis en place par une ONG du Nord à destination de femmes issues d'un pays du Sud permet d'éviter de rejouer des rapports de domination entre des femmes du Nord et des femmes du Sud.

Retours des participant.e.s : "Ce sont des choses qui me parlent, qui sont courantes pour les femmes noires et maghrébines, même si je ne connaissais pas le terme".

- **Rôles sexospécifiques / de genre :**

Le genre induit des visions, des comportements mais aussi des rôles sociaux auxquels les hommes et les femmes doivent se conformer. Ainsi, dès leur naissance, et selon le contexte culturel et social, les filles et les garçons intègrent des éléments relatifs aux rôles qu'elles et ils peuvent / doivent jouer dans la société.

³ [L'approche intersectionnelle](#), Genre et développement, fiche 2, juillet 2021

⁴ [Le changement social avec les lunettes de genre intersectionnel, Repères théoriques](#), F3E, juillet 2021

Ces rôles sociaux, ou rôles de genre, socialement construits, influencent la répartition des tâches, la division du travail et l'accès au pouvoir.

 *Retours des participant.e.s : “Il est difficile pour des hommes d’être légitimes dans des activités comme la coiffure ou la cuisine, on dira qu’ils sont efféminés”.*

- **Division genrée du travail :**

La division genrée du travail correspond à une répartition des activités selon les genres se traduisant par leur séparation (différenciation des tâches selon le genre) et leur hiérarchisation (valorisation sociale plus forte pour le travail des hommes). Selon cette division, les activités à forte composante sociale – comme les métiers du soin ou de l'éducation - sont plus largement occupées par des femmes, tout en étant moins valorisées sur les plans économiques et sociaux.

Question ouverte : Pouvez-vous donner un ou plusieurs exemples de division genrée du travail que vous observez dans le secteur du projet ?

 *Retours des participant.e.s :*

Selon Moi Jeu Tri, dans le secteur du projet, les femmes sont souvent oubliées, marginalisées et désavantagées, comme l'atteste leur présence accrue dans le secteur informel.

Au contraire, Oxfam Afrique du Sud estime que peu de tâches demeurent réellement genrées aujourd'hui, hormis celles nécessitant une force physique particulière, comme dans le transport. Certes, il y a dix ans, les femmes étaient absentes du secteur des déchets, puis elles furent cantonnées au tri, et de plus en plus, les tâches sont devenues partagées, avec une participation par genre qui varie selon les contextes d'intervention.

- **Activités productives / reproductives / communautaires / décisionnelles :**

Activités productives : activités économiques génératrices de revenus. Dans la sphère productive, de façon générale, les femmes occupent des postes à moindres responsabilités et liées à l'exécution ou aux fonctions support. Elles sont majoritaires dans l'économie informelle. Au global, elles ont deux fois moins de chance d'avoir un travail rémunéré à temps plein que les hommes et leur salaire est environ un tiers inférieur à celui des hommes pour un même travail⁵. En outre, elles sont davantage sujettes aux violences et au harcèlement au travail que les hommes.

Éléments d'illustration à l'oral :

- Sur l'économie informelle : les femmes sont majoritaires dans l'économie informelle par rapport aux hommes. En Afrique occidentale, l'économie informelle représente 92,4 % de la part d'emploi. En ventilant par sexe et hors agriculture, celle-ci représente 92,3 % de l'emploi des femmes, contre 81 % de l'emploi des hommes (OIT 2019).
Dans la gestion des déchets, l'on observe que les femmes ont tendance à être évincées des activités de collecte et de tri, dès lors que celles-ci se formalisent.
- Sur les violences basées sur le genre : dans le secteur des déchets, c'est la nuit que la plupart du travail de collecte des déchets est effectué. Les risques de violence dont sont victimes les femmes limitent leur possibilité de collecter les déchets de nuit et donc d'obtenir un revenu.

⁵ Données collectées auprès de 89 pays et régions entre 2001 et 2018 par l'OCDE : [The Sustainable Development Goals Report](#), 2020.

Activités reproductives : activités qui sont à la base du développement économique et productif des sociétés (soin aux malades et aux personnes âgées, garde des enfants, socialisation des jeunes, tâches domestiques, préparation des repas, etc.). Les activités reproductives sont aussi appelées activités de reproduction sociale, puisqu'elles concourent à soutenir la main-d'œuvre qui effectuera le travail productif. A la différence des activités productives, elles sont non rémunérées et largement effectuées par des femmes. Elles sont aussi invisibilisées car non comptabilisées dans les richesses nationales, tout autant que dévalorisées puisque non reconnues à hauteur de leur contribution sociale.

Activités communautaires : activités et contributions bénévoles à la vie sociale et communautaire (bénévolat associatif, fêtes communautaires, activités de soin et d'entretien de son environnement de vie, etc.). Les femmes accomplissent davantage de tâches communautaires bénévoles que les hommes, dans la lignée de leur travail reproductif, et souvent en parallèle de leurs activités rémunérées. Les activités communautaires, tout comme les activités reproductives, sont indispensables aux activités productives mais pourtant non comptabilisées dans le calcul des richesses nationales⁶.

 *Retours des participant.e.s :*

“Par exemple, en Côte d’Ivoire, l’Abissa se caractérise par des rites et des pratiques organisés par les chefferies et communautés royales pour célébrer la nouvelle année.

“Dans le cas des funérailles, toutes les activités de cuisine pour restaurer les invité.e.s sont dévolues aux femmes.”

Activités politiques ou décisionnelles : exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à tous les niveaux : politique, associatif, communautaire, familial. La participation aux activités politiques ou décisionnelles est déterminée à la fois par le pouvoir d'influence au sein du groupe (foyer, cercle de relations, communauté), par la représentation au sein des instances politiques ainsi qu'au sein des groupes et organisations de la société civile. La participation à l'exercice du pouvoir est inégalitaire puisque les espaces décisionnels et d'influence sont dominés par des hommes qui y sont sur-représentés et dont la parole est survalorisée par rapport à celle des femmes⁷.

 *Retours des participant.e.s :*

“Dans les bureaux et les organes de décision des associations, on retrouve souvent des hommes. Peut-être que les femmes laissent plus facilement la place aux autres ?”

“Souvent, lorsqu’il s’agit d’activités folkloriques, amusantes, on sollicite les femmes, mais dès qu’il y a des décisions à prendre sur des choses sérieuses, on cesse de faire appel aux femmes, on leur laisse simplement un rôle d’exécution.”

Exercice d'application : De quel type d'activités s'agit-il ?

Faire le ménage chez soi (activité reproductrice)

Participer bénévolement à une matinée de collecte des déchets sur les plages avec une association environnementale (activité communautaire)

Collecter les déchets ménagers de façon informelle pour les revendre à une entreprise de recyclage (activité productive)

Participer à l'élaboration d'un plan national de gestion des ordures ménagères (activité politique ou décisionnelle)

⁶ [Concepts & outils pratiques du genre - Centre de ressources en ligne](#), Adéquations, 2008

⁷ [Genre et développement, fiches pédagogiques](#), F3E, 2021

Exercice d'application : Analyse du contexte du projet par le biais des activités productives / reproductives / communautaires / politiques.

Compléter le tableau ci-dessous avec des informations liées au contexte et au secteur d'activités des projets, en complétant la typologie des activités indiquées dans le tableau et en complétant les colonnes.

Activités	Femmes / Jeunes femmes / personnes âgées	Hommes / Jeunes hommes / Personnes âgées	Implication pour le projet
Activités productives			
Activités reproductives			
Activités communautaires			
Activités politiques ou décisionnelles			

Le tableau complété par Moi Jeu Tri est disponible en annexes.

- **Accès et contrôle des ressources :**

Accès aux ressources : leviers par lesquels une personne peut utiliser une ressource.

Contrôles des ressources : leviers par lesquels une personne peut prendre des décisions concernant l'utilisation de la ressource.

Ressources : moyens et leviers par lesquels il est possible d'améliorer une situation (accès) ou d'influer sur les rapports de pouvoir (contrôle). Les ressources englobent les biens et services (dont l'éducation et la santé), le temps, les ressources économiques (revenus), les services financiers (crédit), les ressources naturelles (terre), l'information, la connaissance, la représentation politique ou encore la participation citoyenne.

- **Besoins pratiques et intérêts stratégiques selon le genre :**

Besoins pratiques selon le genre : Condition / Accès

Les besoins pratiques renvoient à des insuffisances dans les conditions de vie des femmes et des hommes en fonction de leurs obstacles spécifiques et des rôles qui leur sont assignés. Répondre aux besoins pratiques relève de l'amélioration des conditions de vie quotidienne. Ils peuvent généralement être satisfaits par des apports matériels. La satisfaction des besoins pratiques des femmes peut passer par un

meilleur accès à l'hygiène, à l'eau potable, à l'éducation, aux soins, à l'emploi ou au crédit. Ces apports matériels ne suffisent pas toujours pour agir sur des situations d'inégalités structurelles, voire peuvent contribuer à les renforcer en maintenant les rapports de pouvoir existants au sein de la société.

Éléments d'illustration à l'oral :

- Mettre en place des services d'approvisionnement en eau potable pourrait conduire à priver des femmes, dans certains contextes, d'une sortie quotidienne tolérée au sein de leur foyer et contribuer à accroître les violences domestiques.
- Un projet d'émancipation économique des femmes ne prenant pas en compte les relations de pouvoir au sein des foyers pourrait conduire à une acquisition de revenus supplémentaires pour les hommes du foyer et une augmentation de la charge de travail pour les femmes.

Intérêts stratégiques selon le genre : Position / Contrôle

Les intérêts stratégiques relèvent de la transformation des rapports de pouvoir entre les genres dans un contexte donné. Répondre aux intérêts stratégiques des femmes vise à améliorer leur position sociale, économique et politique dans la société par rapport aux hommes, à renforcer leur autonomie et leur libre-arbitre. Ainsi, si les besoins pratiques relèvent de l'accès, les intérêts stratégiques sont liés au contrôle des ressources productives (terre, équipements, services financiers, etc.), reproductives (libre choix de la maternité), des biens et services (éducation, santé), du champ politique (information, participation citoyenne, représentation). La participation de façon égale au contrôle et à la gestion d'une ressource conditionne la réponse aux intérêts stratégiques.

Exercice d'application : besoins pratiques ou intérêts stratégiques ?

Améliorer la qualité des services d'assainissement pour les ménages (besoins pratiques).

Mettre en place des formations spécifiques sur les violences de genre et le harcèlement sexuel au travail (intérêts stratégiques).

Fournir aux ménages des poubelles de tri (besoins pratiques).

Mettre en place des formations aux métiers de la gestion des déchets pour les femmes (intérêts stratégiques).

Instaurer des modalités contraignantes pour garantir l'égalité de participation des femmes au sein des instances de décision d'une entreprise de recyclage (intérêts stratégiques).

Subventionner l'accès aux services de collecte des déchets ménagers (besoins pratiques).

Mettre en place des revenus égalitaires entre les femmes et les hommes au sein d'une organisation pour un même travail et à compétences égales (intérêts stratégiques).

Assurer une représentation des femmes dans les équipes de gestion conforme au taux de féminisation du secteur (intérêts stratégiques).

Fournir aux femmes collectrices des véhicules afin qu'elles puissent collecter un plus grand volume de déchets (besoins pratiques).

Garantir aux femmes les mêmes droits et prestations sociales que les hommes (intérêts stratégiques).

c. Exercices de fin de session : questions sur l'intégration du genre au sein des projets

A la fin de la session, et dans la perspective de la session suivante, les participant.e.s sont invité.e.s à :

- Approfondir le remplissage du tableau des activités de leur côté,
- Réfléchir aux trois questions suivantes en vue de présenter les réponses au reste du groupe :
 - Comment le projet va-t-il **affecter les relations entre les hommes et les femmes** ? La répartition des rôles de genre ?
 - Le projet envisage-t-il de **répondre à des besoins pratiques** d'un point de vue de genre ? Identifiez-vous d'**autres besoins non pris en compte** par le projet et qui auraient pu y être intégrés ?
 - Les projets répondent-ils aux **intérêts stratégiques des femmes** ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
- Répondre au rapide questionnaire d'auto-diagnostic ci-dessous.

Auto-évaluation :

1. Les emplois créés / couverts par le projet sont occupés **au moins à 50% par des femmes** ?
2. Les emplois créés / couverts par le projet sont **conformes au taux de féminisation du secteur** ?
3. Les pratiques de recrutement envisagées permettront d'**attirer au moins autant de femmes que d'hommes** ?
3. A compétence et travail égal, **les salaires seront identiques** entre les femmes et les hommes ?
4. L'organisation du travail envisagé permettra à tous les membres de l'équipe du projet (en interne et en externe) **une articulation juste entre sa vie personnelle et professionnelle** ?
5. Le projet incite les femmes autant que les hommes à **se présenter à des postes de direction / au conseil d'administration** ?
6. Le projet oblige les femmes autant que les hommes à **se présenter à des postes de direction / au conseil d'administration** via des modalités contraignantes ?

Session 2 : Enjeux clés et intégration transversale du genre dans le cycle des projets

Séquence et timing	Objectifs pédagogiques	Déroulé	Points de vigilance
Introduction de la session 2 (45 minutes)	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le lien avec la session précédente pour valider les acquis et rappeler le fil conducteur de la formation - Faciliter la participation active par des échanges préliminaires entre participant.e.s 	<ul style="list-style-type: none"> - Retour sur la session 1 - Brise-glace - Échanges entre participant.e.s sur l'intégration du genre dans leurs projets 	Il ne s'agit pas de répéter chronologiquement le contenu de la session précédente mais de revenir sur les points saillants, les articulations, et les éventuelles difficultés des participant.e.s.
Passage en revue des enjeux liés à l'intégration du genre dans l'ESI dans le secteur des déchets (1h25)	<ul style="list-style-type: none"> - Définir et expliciter les liens entre intégration du genre et ESI, en particulier dans la prévention et la gestion des déchets - Identifier collectivement les principaux défis et pistes de solutions 	<ul style="list-style-type: none"> - Cadrage général : définition de l'ESI et présentation des trois niveaux d'intégration des femmes comme "bénéficiaires", travailleuses, décisionnaires - Exercice collectif sur les défis / solutions à l'intégration du genre dans les projets - Présentation des notions clés liés à l'intégration du genre 	Illustrer systématiquement les concepts théoriques avec des exemples / expériences Place l'intégration du genre dans une perspective historique pour situer l'effort demandé aux porteur.se.s de projet Encourager la participation de l'ensemble des participant.e.s lors des exercices de co-remplissage de tableaux
Présentation des notions clés liés à l'intégration du genre (40 minutes)	<ul style="list-style-type: none"> - Compléter la base de vocabulaire commun lié au genre vu en session 1 en axant sur l'intégration du genre dans les projets 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation et discussion autour de notions clés : approche / perspective genre, intégration transversale du genre, actions spécifiques, empouvoirement - Présentation des facteurs clés liés à l'autonomisation et à l'empouvoirement des femmes 	Montrer comment ces notions complètent celles vues en session 1 Insister sur la différence entre approche genre et intégration transversale du genre
Présentation des exercices intersessions (10 minutes)	Mettre en application la notion d'intégration transversale du genre	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau représentant l'intégration du genre tout au long du cycle de vie des projets - Questions clés 	Adapter le nombre de questions au temps disponible pour les participant.e.s entre deux sessions. Si les participant.e.s le souhaitent, l'exercice peut être fait collectivement en laissant le lien zoom ouvert

a. Introduction à la session 2

i. Résumé de la session 1

Les formatrices commencent la session 2 par un résumé rapide de la session 1 et par le recueil des questions des participant.e.s sur les notions vues en session 1.

 *Retours des participant.e.s :*

*Une participante se demande si les concepts présentés sont **universels** et s'appliquent quels que soient les contextes d'intervention. A cette question, les formatrices indiquent que si les concepts peuvent être mobilisés quels que soient les contextes d'intervention, les caractéristiques, rôles et attributs associés à chaque genre dépendent du contexte culturel.*

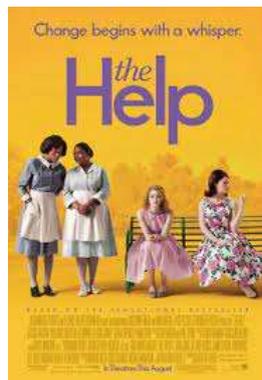
Sur la différence entre les besoins pratiques et stratégiques, une participante souligne que la visée des sessions de formations sur le genre ne se réduit pas à répondre aux besoins pratiques des femmes en leur apportant des connaissances, mais doit également contribuer à identifier leurs besoins stratégiques en faisant réaliser aux hommes et aux femmes que ces dernières ont de la valeur, peuvent dépasser leurs limites, méritent mieux.

*Un autre participant estime cependant que les différences d'attributs et de rôles de genre ne s'assimilent pas forcément à des inégalités : par exemple, dans les sociétés matriarcales, les femmes ont davantage de charge domestique mais prennent les décisions concernant le foyer : "elles sont celles dont on ne doute pas". Ainsi, selon lui, les tâches domestiques ne sont pas dégradantes puisqu'elles confèrent un pouvoir décisionnel : il s'agit donc d'observer les différences de genre avec une vision globale permettant d'identifier où se situent et comment se créent effectivement les inégalités. En bref, pour intégrer le genre, il faut **éviter les stéréotypes** conduisant à dévaloriser les tâches domestiques pour analyser finement comment la hiérarchie des valeurs et la ségrégation des tâches produit des inégalités.*

Quelle posture d'animation ? Les retours sur les sessions précédentes permettent aux participant.e.s de revenir de manière synthétique sur les éléments les plus marquants et les principaux apprentissages ; ils sont aussi souvent l'occasion d'une prise de recul par rapport aux concepts et exercices et donc à des retours critiques des participant.e.s « à froid ». Quand les participant.e.s émettent leurs doutes relatifs à certains concepts et à leur utilisation, le rôle des animatrices est alors de demander en priorité aux autres participant.e.s de rebondir sur ces doutes et questionnements, puis si besoin de fournir des exemples et illustrations permettant d'éclairer les questions posées.

ii. Brise-glace

Les formatrices introduisent ensuite la session 2 par un exercice brise-glace consistant à associer des concepts aux images ci-dessous.



Intersectionnalité



Rôles de genre, division des tâches



Pouvoir décisionnel

Ces images correspondent à des produits de l'industrie culturelle pour les deux premières, et à un sommet politique international pour la dernière. Elles permettent d'illustrer comment les images véhiculées par les médias et œuvres culturelles dominantes construisent et reproduisent des inégalités de genre, et favorisent l'invisibilisation et l'infériorisation des femmes.

 *Retours des participant.e.s : Lors de l'exercice brise-glace, les participant.e.s ont initié un débat sur les apports et les écueils de la discrimination positive pour favoriser la visibilité des minorités. Les participant.e.s apparaissent divisé.e.s sur le sujet.*

iii. Échanges entre les porteur.se.s de projet

Chacun des porteur.se.s de projet présente son projet et la prise en compte du genre, en s'appuyant sur les fiches synthétiques reçues en amont de la formation (cf. annexes). Ils s'adressent ensuite mutuellement des questions sur leurs projets respectifs.

 *Retours des participant.e.s : Oxfam se demande comment Moi Jeu Tri envisage l'appropriation du changement par les bénéficiaires, pour éviter d'imposer des décisions. A cette question, Moi Jeu Tri répond que depuis 2017, un travail est conduit en étroite collaboration avec les communes et les établissements scolaires pour co-construire les objectifs des programmes et répondre au mieux à leurs besoins.*

b. Quels enjeux liés à l'intégration du genre dans les projets d'ESI ?

Un cadrage général permet d'aborder les enjeux clés liés au genre et à l'entrepreneuriat social et inclusif, en choisissant des exemples issus du secteur de la gestion des déchets. Ce cadrage général s'appuie principalement sur les analyses issues de la [note d'enjeux](#)⁸ et sur des exemples concrets discutés avec les participant.e.s dans les sessions précédentes. Il permet de mettre en perspective l'enjeu d'intégration du genre et revenant sur l'histoire de cette prise en compte, les différentes approches existantes, et les défis actuels.

i. Définition de l'ESI

L'entrepreneuriat social et inclusif (ESI) est une catégorie d'entrepreneuriat à la croisée de :

- *L'entrepreneuriat social* qui regroupe des structures poursuivant une finalité sociale ou sociétale, en proposant des biens et des services répondant à des besoins identifiés comme utiles à la société et contribuant au bien-être des populations. Ces structures sont dotées d'une organisation interne cohérente avec leur mission sociale (écarts de revenus plafonnés, gouvernance participative) et d'un modèle économique pérenne ou visant à l'être.
- *L'entrepreneuriat inclusif* qui regroupe des structures lucratives cherchant à intégrer, via leurs activités, des groupes sociaux minoritaires et vulnérables, et disposant d'un accès limité voire inexistant aux biens services essentiels et au marché du travail : les populations à faible revenu, les minorités de genre, les jeunes, les chômeur.se.s, les personnes âgées et les migrant.e.s. Ces groupes constituent les cibles de l'entrepreneuriat inclusif, en tant que client.e.s, fournisseur.se.s ou intermédiaires.

⁸ [Genre et entrepreneuriat social et inclusif](#), Note d'enjeux, F3E, septembre 2022

ii. Les femmes peuvent être intégrées aux projets / organisations de l'ESI comme clientes / « bénéficiaires », travailleuses et décisionnaires

De façon concrète, les femmes peuvent être intégrées aux organisations de l'ESI en tant que :

- **Clientes / « Bénéficiaires »** en mettant sur le marché des produits et services qui s'adressent aux besoins spécifiques des femmes (biens et services liés à la santé reproductive par exemple, incluant la contraception, les IVG, la prévention de l'infertilité, les protections menstruelles, etc.) ou qui promeuvent leurs intérêts.
- **Travailleuses** (employées, entrepreneures, fournisseuses, etc.) en favorisant l'égalité salariale, le soutien aux trajectoires de femmes entrepreneures ou les droits des femmes au travail.
- **Décisionnaires** : en encourageant l'exercice du pouvoir et la participation à la prise de décision par les femmes à tous les niveaux (politique, associatif, communautaire, familial), pour agir sur les causes structurelles des inégalités.

iii. Les défis liés à l'intégration des enjeux de genre au sein des projets de l'ESI du secteur de la gestion des déchets

Suite à ces points introductifs, il est demandé aux participant.e.s d'identifier les principaux défis liés à la prise en compte des inégalités de genre dans les projets d'ESI. Le tableau ci-dessous résume les points abordés avec les participant.e.s.

Les femmes comme clientes / "bénéficiaires"	Les femmes comme travailleuses / employées	Les femmes comme décisionnaires
<p>Le produit proposé par une organisation ne répond pas toujours aux besoins des femmes, réduisant leur implication dans le projet</p> <p>Les projets d'ESI peuvent parfois essentialiser les besoins dits "féminins" (risque de présupposer certains besoins féminins, correspondant à des stéréotypes)</p> <p>Les projets d'ESI peuvent cibler les femmes comme un groupe homogène</p>	<p>Les femmes sont davantage sujettes à la précarité des contrats / du statut d'entrepreneure</p> <p>Les femmes sont plus spécifiquement formées sur des fonctions et métiers féminisés (communication, marketing, etc.)</p> <p>Les femmes comme travailleuses peuvent bénéficier d'accompagnements qui ne prennent pas toujours en compte les contraintes spécifiques (charge domestique, etc.)</p> <p>Les femmes restent davantage victimes des violences de genre, notamment dans le cadre du travail</p>	<p>Il existe des stéréotypes de genre persistants (pour les femmes : manque de confiance et d'estime de soi ; pour les hommes : crédibilité moindre apportée à la parole des femmes), entravant la participation des femmes aux instances de direction</p> <p>Les femmes sont moins entendues, leur parole est jugée moins légitime</p> <p>Plus généralement, l'ESI s'inscrit dans un monde du travail largement inégalitaire, notamment dans les instances de décision, marqué par la subordination des femmes</p> <p>Les femmes qui accèdent au pouvoir décisionnel sont souvent stigmatisées et jugées peu crédibles</p>

iv. Les pistes de solutions pour y faire face

Il a ensuite été demandé aux participant.e.s d'identifier les principaux leviers et les pistes de solutions pour y faire face. Le tableau ci-dessous résume les échanges avec les participant.e.s.

Les femmes comme clientes / "bénéficiaires"	Les femmes comme travailleuses / employées	Les femmes comme décisionnaires
<p>Les projets d'ESI peuvent parfois essentialiser les besoins dits "féminins" > Intégrer les intérêts stratégiques des femmes, plutôt que leurs seuls besoins pratiques en les intégrant dès la conception du produit ou du service (par ex. avec des consultations communautaires ou des focus groups en non-mixité)</p> <p>Les projets d'ESI peuvent parfois essentialiser les besoins dits "féminins" (risque de présupposer certains besoins féminins, correspondant à des stéréotypes) > Sensibiliser les publics (hommes et femmes) pour dépasser les stéréotypes de genre</p> <p>Les projets d'ESI peuvent cibler les femmes comme un groupe homogène > Adopter une approche intersectionnelle pour analyser conjointement le genre avec d'autres critères comme l'âge, la race, la classe, etc.</p>	<p>Les femmes sont davantage sujettes à la précarité des contrats / du statut d'entrepreneure > Garantir des revenus équivalents entre les femmes et les hommes à postes et à compétences égales, mettre en place des actions de renforcement des capacités</p> <p>Les femmes comme travailleuses peuvent bénéficier d'accompagnements qui ne prennent pas toujours en compte les contraintes spécifiques (charge domestique, familiale, etc.) > Réaliser un diagnostic initial de la situation des femmes dans le champ du projet, intégrant le sujet des contraintes spécifiques auxquelles elles font face, proposer des sessions d'accompagnement de qualité, pertinentes et adaptées aux contraintes et besoins des femmes</p> <p>Les femmes restent davantage victimes des violences de genre, notamment dans le cadre du travail > Mettre en place une politique sur les violences de genre</p>	<p>Il existe des stéréotypes de genre persistants (pour les femmes : manque de confiance et d'estime de soi ; pour les hommes : crédibilité moindre apportée à la parole des femmes), entravant la participation des femmes aux instances de direction > Diffuser des success stories de femmes permettant de les visibiliser et sensibiliser les femmes à leur rôle dans la prise de décision et les impliquer dans les cercles de concertation / consultation</p> <p>Plus généralement, l'ESI s'inscrit dans un monde du travail largement inégalitaire, marqué par la subordination des femmes > Mettre en place des quotas dans les instances de direction pour augmenter la représentation des femmes, favoriser l'identification et changer les représentations</p> <p>Les femmes qui accèdent au pouvoir décisionnel sont souvent stigmatisées et jugées peu crédibles > Mettre en place des formations spécifiques sur le genre (en mixité et en non-mixité)</p>

Quelle posture d'animation ? Les tableaux sont remplis en temps réel grâce à une réflexion collective. Les participant.e.s émettent des idées que les animatrices retranscrivent dans les différentes cases. Certain.e.s participant.e.s se sentent plus à l'aise d'émettre leur idées sur le fil de discussion de l'outil zoom, qui est observé en parallèle par les animatrices.

v. Focus sur les projets d'ESI dans la prévention et la gestion des déchets : quels défis spécifiques et quelles pistes de solutions ?

Une discussion s'engage ensuite avec les participant.e.s pour identifier les défis spécifiques liés à l'intégration du critère de genre dans les projets de l'ESI, en particulier dans le secteur de la gestion des déchets.

Le tableau ci-dessous résume les principaux défis identifiés et les pistes de solutions proposées.

Défis	Pistes de solutions
Les femmes sont majoritaires dans le secteur informel de la prévention et de la gestion des déchets.	Formaliser l'emploi des femmes tout en considérant des solutions pour alléger la charge domestique et parentale des femmes.
Les femmes du secteur travaillent majoritairement en amont de la chaîne de valeur (nettoyage, collecte, tri).	Renforcer les capacités des femmes pour leur permettre de faire des activités leur octroyant plus de revenus.
Le travail dans la gestion des déchets est largement stigmatisé, notamment le travail des femmes.	Organiser des actions de sensibilisation auprès du grand public pour améliorer l'acceptation sociale des femmes du secteur.

c. **L'intégration des enjeux liés au genre : notions clés**

Comme lors de la première session, les animatrices effectuent un point de cadrage sur le vocabulaire relatif à l'intégration des enjeux genre, en présentant et illustrant certaines notions clés :

- **Approche / Perspective genre :**

L'approche genre correspond à la prise en compte des enjeux liés au genre par les organisations en interne et au sein de leurs activités. Elle peut être plus ou moins aboutie en se limitant à la mise en place de projets dédiés aux femmes ou bien en contribuant à la révision des rapports de pouvoir au sein des organisations et à toutes les étapes des projets, quelle que soit leur thématique.

Selon l'*Interagency Gender Working Group (IGWG)*, il existe trois types d'approches⁹ :

- **Approches exploitatives** : qui renforcent ou exploitent les inégalités et certains stéréotypes de genre
- **Approches accommodantes** : qui travaillent autour des différences et des inégalités de genre actuelles
- **Approches transformatives** : qui effectuent un examen critique des normes et des dynamiques de genre, qui visent au renforcement ou à la création de systèmes* qui soutiennent l'égalité genre, et qui œuvrent au changement des normes et des dynamiques de genre inéquitables.

Il a également été rappelé que l'intégration du genre n'est pas un but en soi mais bien un processus pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

⁹ [L'outil de continuum de l'égalité](#), Interagency Gender Working Group

- **Intégration transversale du genre :**

L'intégration transversale du genre (ou « *gender mainstreaming* » en anglais) correspond à l'intégration systématique des enjeux liés au genre dans les politiques publiques, au sein de l'ensemble des composantes d'une organisations et dans les projets, à toutes les étapes de leur cycle de vie et quelles que soient leurs thématiques d'action.

Éléments d'explication à l'oral :

L'intégration transversale du genre s'inscrit dans un long processus historique¹⁰ :

- L'intégration des inégalités de genre dans les projets de développement date des années 1970. Elle a notamment été développée selon une approche "Femmes et développement" qui promeut l'intégration des femmes aux projets de développement comme facteur de modernisation économique et sociale. Toutefois, cette approche ne vise pas à agir sur les causes des inégalités structurelles entre les hommes et les femmes, ni à remettre en cause la division genrée du travail et tend à se limiter à la mise en place d'actions dédiées aux femmes. Certains critiques ont vu pour leur part dans cette approche un facteur de renforcement des inégalités structurelles entre les hommes et les femmes.
- Dans les années 1980 a émergé l'approche "Genre et développement" qui vise quant à elle à agir sur les relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes pour promouvoir un développement équitable et la pleine participation des femmes.

Synthèse des différences entre l'approche FED et l'approche GED¹¹ :

	Femmes et développement (FED)	Genre et développement (GED)
N°1 : Le centre d'attention	Les femmes	Les relations entre les femmes et les hommes
N°2 : Le problème de départ	L'exclusion des femmes dans le processus du développement	L'inégalité des relations de pouvoir qui empêche le développement équitable et la pleine participation des femmes
N°3 : L'objectif	L'intégration des femmes dans le processus du développement	Le développement équitable avec des femmes et des hommes comme décideur.se.s
N°4 : La solution	L'intégration des femmes dans le processus existant du développement	La transformation des relations et la redistribution des pouvoirs, donc l'évolution du mode de développement
N°5 : Les stratégies	- Montage de projets de femmes et de projets intégrés - Augmentation de la productivité des femmes	- Identification des besoins pratiques formulés par les femmes et les hommes - Mise en évidence des intérêts

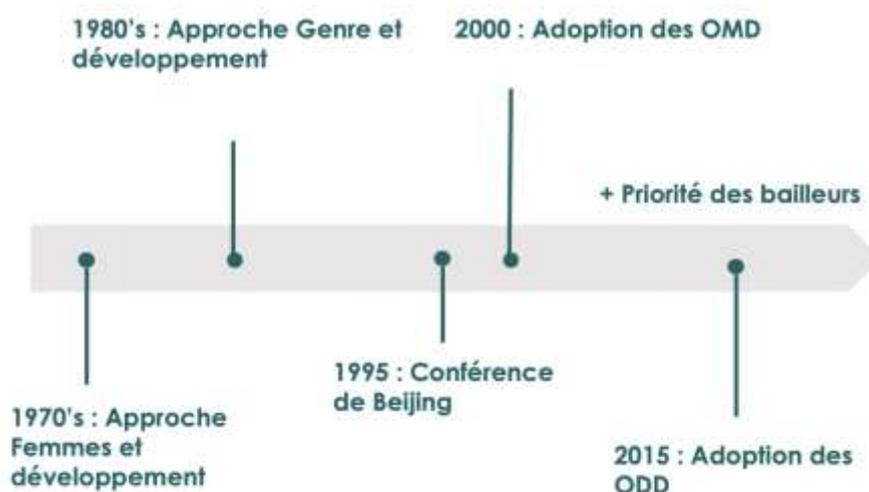
¹⁰ [Genre et développement, fiches pédagogiques](#), F3E, 2021

¹¹ [Fiche 2. De l'approche "femmes dans le développement" à l'approche "genre et développement"](#), Adéquations, novembre 2009

	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du revenu des femmes - Renforcement des compétences des femmes au sein du foyer 	<ul style="list-style-type: none"> stratégiques des femmes - Renforcement du pouvoir et de l'autonomie des femmes (empowerment)
--	---	---

- Le "gender mainstreaming" est adopté pour la première fois en 1995 dans le cadre du Programme d'Action de la Conférence de Beijing grâce au plaidoyer des ONG. Dans les années 1990, l'approche du "gender mainstreaming" est principalement adoptée par les institutions et les instances régionales / internationales qui y voient un outil pour intégrer les enjeux liés aux inégalités de genre dans la mise en place de politiques.
- En 2000, les Objectifs Millénaires pour le Développement (OMD) sont adoptés. L'un des objectifs, l'OMD 3, cible principalement les enjeux liés au genre : "Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes". Toutefois, le genre n'est pas intégré de façon transversale dans les autres OMD.
- En 2015 : adoption des Objectifs de Développement Durable (ODD). L'ODD 5 ("Egalité entre les sexes") est consacré spécifiquement à l'égalité femmes-hommes et le genre est également intégré de façon transversale à d'autres ODD.
- Depuis quelques années, l'adoption d'une perspective genre qui ait une visée transformative est devenue une priorité des bailleurs. Désormais, l'intégration transversale du genre s'applique dans tous les domaines et à tous les niveaux, pas seulement par des acteurs impliqués dans la mise en place de politiques.

Le schéma ci-dessous synthétise l'évolution de la notion d'intégration transversale du genre.



- **Actions spécifiques en faveur des femmes et des minorités de genre :**

L'intégration transversale du genre ne permet pas toujours de générer des transformations concrètes en faveur de l'égalité. Ainsi, les actions spécifiques en faveur des femmes et des minorités de genre interviennent en parallèle de l'intégration transversale du genre pour réduire des inégalités qui les touchent

spécifiquement. Ces actions peuvent prendre la forme de cercles de discussion en non-mixité (femmes, minorités de genre, hommes) ou encore de la mise en place d'une exigence de parité dans les instances de direction.

- **Empowerment (« Empouvoirement ») :**

L'empowerment (traduit par « empouvoirement » ou « autonomisation ») désigne le processus par lequel les individus ou les communautés développent leur capacité d'agir, de faire des choix et de prendre en charge leur trajectoire socio-économique de façon autonome. Ce processus passe par des facteurs externes (accès accrus aux ressources, aux droits, aux revenus, aux opportunités professionnelles, etc.) et internes (confiance en soi, éducation, etc.).

La notion d'empowerment fait appel à celle de pouvoir, qui comprend elle-même quatre définitions largement utilisées :

Le pouvoir de : produire un résultat ou résister au changement, le pouvoir d'agir.

Le pouvoir avec : pouvoir qui résulte de l'organisation et de l'action de groupe pour répondre des préoccupations communes.

Le pouvoir en ou pouvoir intérieur : transformation de la conscience individuelle, ce qui conduit à une forme de confiance en soi pour agir.

Le pouvoir sur : relation sociale de domination ou de subordination entre les individus. C'est le "pouvoir sur" que cherche justement à dépasser la notion d'empowerment pour faire appel aux trois autres types de pouvoir.

Selon l'institut Européen pour l'égalité de genre (EIGE) l'autonomisation des femmes comprend cinq composantes¹² :

- Le sentiment d'estime de soi des femmes,
- Leur droit d'avoir et de déterminer des choix,
- Leur droit d'avoir accès aux opportunités et aux ressources,
- Leur droit d'avoir le pouvoir de contrôler leur propre vie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer,
- Et leur capacité d'influencer la direction du changement social pour créer un ordre social et économique plus juste, aux niveaux national et international.

L'empouvoirement des femmes est souvent défini comme l'un des objectifs majeurs de l'intégration transversale du genre.

Selon l'AFD¹³, les organisations de l'ESI qui contribuent à l'empouvoirement et l'autonomisation des femmes mobilisent quatre facteurs clés :

- Celles qui identifient le genre comme **un élément clé de leur objet social** et dont la mission inclut des bénéficiaires, même implicites, pour les femmes,
- Celles qui ont **conscience des problématiques spécifiques auxquelles font face les femmes** comme les engagements multiples (domestiques, productifs, etc.), les stéréotypes de genre et les attentes qui en découlent, le manque de droits, d'autonomie et de compétences,

¹² [Empowerment of women](#), European Institute for Gender Equality

¹³ Final report: Promotion of gender-lens businesses in Lebanon, Jordan, Palestinian territories and Iraq, AFD, mai 2019

- Celles qui ont **conduit un diagnostic initial du contexte prenant en compte le genre** permettant d'identifier les besoins et les intérêts spécifiques des femmes à inclure dans la conception du projet,
- Celles qui **dédient un budget et mettent un place un renforcement de capacités spécifique**, selon les besoins des femmes qui émergent tout au long du déroulé du projet.

d. Exercices intersessions

Les formatrices reviennent ensuite sur la notion d'intégration transversale du genre tout au long du cycle du projet¹⁴ en proposant un tableau (ci-dessous) à compléter par les participant.e.s pour la session suivante.

Étapes	Objectifs	Questions clés	Outils
Diagnostic initial / Analyse du contexte			
Planification et formulation du projet			
Mise en œuvre			
Suivi – Évaluation			

Il est également demandé aux participant.e.s de réfléchir aux questions suivantes. Les réflexions seront présentées au reste du groupe lors de la session 3.

Questions clés :

- Le projet envisage-t-il des **consultations préliminaires** de femmes et d'hommes ? Selon quelles modalités et pour collecter quelles données ?
- La conception du projet intègre-t-elle des **différences sexospécifiques** dans le groupe ciblé ?
- Des **obstacles** susceptibles d'entraver la participation des femmes ciblés au projet ont-ils été identifiés ? Si oui, lesquels ?
- Une stratégie / plan d'action genre** a-t-il été mis en place pour le projet ?

¹⁴ [Fiche 5. Intégrer le genre dans le cycle du projet](#), Adéquations, novembre 2009 ; Manuel de formation, Accompagnement des ONG retenues dans le cadre de la Fisong 2020 « One Health » pour l'intégration d'une approche genre dans leurs projets, Prospective Coopération, Sabine Martel & Brigitte Bagnol

Session 3 : Outils genre dans le cycle des projets

Séquence et timing	Objectifs pédagogiques	Déroulé	Points de vigilance
Introduction de la session 3 (50 minutes)	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le lien avec la session précédente pour valider les acquis et rappeler le fil conducteur de la formation - Continuer à développer l'analyse critique des participant.e.s sur leurs propres projets 	<ul style="list-style-type: none"> - Brise-glace - Résumé de la session 2 et présentation du marqueur égalité hommes-femmes du CAD-OCDE - Présentation de l'exercice de fin de session (tableau du cycle de vie) 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer en quoi les exercices intersessions permettent de faire le lien et d'avancer dans la formation
Outils genre dans le cycle de vie des projets : diagnostic initial (2h)	<ul style="list-style-type: none"> - Nourrir la réflexion sur les outils et les méthodes utilisés pour l'intégration du genre grâce aux apports mutuels des porteur.se.s et à l'appui méthodologique des formatrices 	<ul style="list-style-type: none"> - La collecte de données - L'analyse sexospécifique (profil d'activités, profil d'accès et de contrôle, facteurs d'influence) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ne pas chercher à être exhaustif.ve dans la présentation des outils mais montrer en quoi chacun d'entre eux peut s'appliquer au contexte du projet en prenant des exemples restreints.
Présentation des exercices intersessions	<ul style="list-style-type: none"> - Appuyer les porteur.se.s de projet dans l'approfondissement du diagnostic initial - Mettre en application l'utilisation d'un outil au contexte du projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau de profil d'accès et de contrôle adapté aux projets - Questions clés sur le diagnostic 	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter la longueur des exercices intermédiaires aux contraintes de temps des participant.e.s qui disposent souvent de peu de temps entre les sessions - Inviter les participant.e.s à désigner au sein de chaque équipe une personne référente pour la restitution en session suivante.

a. Introduction à la session 3

i. Brise-glace

Pour démarrer la session 3, les participant.e.s sont invité.e.s à participer à un exercice brise-glace consistant à commenter l'image ci-dessous.



Source : PAGEDS, *Analyse de pratiques - Accompagner les acteurs informels des déchets vers une reconnaissance sociale et professionnelle*

Retours des participant.e.s :

Les participant.e.s observent la présence d'un formateur et d'un public composé majoritairement d'hommes et notent, avec les formatrices, le décalage avec la légende de l'image rédigée en écriture inclusive.

La discussion autour de cette image permet d'introduire l'importance de la conception des ateliers de concertation au sein desquels il apparaît fondamental de conduire une réflexion sur le public qui peut y participer et les obstacles à surmonter pour favoriser une égale participation des femmes à ces ateliers.

Les obstacles, identifiés par les participant.e.s, à une participation égale des femmes et des hommes à ce type d'ateliers concernent en particulier le travail domestique des femmes, induisant des contraintes pratiques liées à l'emploi du temps, et des habitudes coutumières aboutissant au fait que les hommes se mettent plus en avant tandis que les femmes ont quant à elles du mal à s'identifier et à se mobiliser pour ce genre d'atelier.

ii. Résumé de la session 2 et présentation du marqueur égalité hommes-femmes du CAD-OCDE

Avant d'introduire le contenu de la session 2, les formatrices interrogent les participant.e.s sur les éléments clés retenus de la session précédente ou sur des questionnements et des remarques portant sur les concepts abordés lors de cette session. Une nouvelle fois, les retours des participant.e.s permettent d'enrichir les concepts abordés en les situant par rapport aux contextes socio-culturels d'intervention.

Retour des participant.e.s : L'une des participantes note que certaines sociétés, qu'elle qualifie de matriarcales, confient aux femmes une place dans les décisions communautaires. Dans ces sociétés, les

décisions communautaires ont un pouvoir et une influence importante. Ainsi, elle note que selon les sociétés et les cultures, le pouvoir est placé à différents niveaux : dans la sphère productive, mais également communautaire.

Les formatrices reviennent ensuite sur la notion d'intégration transversale des enjeux liés au genre en rappelant que celle-ci a donné naissance à de nombreux cadres pour caractériser, évaluer, l'approche genre dans les projets. Afin de compléter les éléments vus en session 2 sur l'approche genre, elles présentent ainsi le marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme établi par le CAD-OCDE. Celui-ci établit un système de notation qui régit l'application du marqueur.

Objectif non inclus (Valeur 0)	Il n'a pas été constaté que projet ne visait l'égalité femmes-hommes.
Objectif significatif (Valeur 1)	L'égalité homme-femme est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
Objectif principal (Valeur 2)	L'égalité homme-femme constitue l'objectif principal du projet et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, tous les projets doivent respecter le principe de "ne pas nuire" à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceux-ci ne doivent ni renforcer, ni créer de nouvelles inégalités entre les femmes et les hommes. Enfin, l'OCDE souligne également que les valeurs ne permettent pas de hiérarchiser les projets. Ces valeurs ont vocation à classer les projets, mais à leur apposer une notation au regard du marqueur genre.

 *Retours des participant.e.s : pensez-vous que dans vos projets l'intégration du genre est un objectif non inclus, significatif ou principal ?*

Oxfam Afrique du Sud et Moi Jeu Tri affirment avoir eu un développement assez similaire concernant l'intégration des enjeux liés au genre. Dans les débuts des activités, la question du genre et de la parité n'était pas mise en avant. La surreprésentation des femmes dans les équipes a fait évoluer les organisations dans leur appréhension des enjeux liés au genre et a agi comme le tremplin pour développer différents programmes.

Ainsi, Moi Jeu Tri souhaite favoriser l'intégration d'un plus grand nombre de femmes dans ses programmes et a engagé parallèlement une réflexion sur un programme de formation et d'insertion des femmes dans les métiers de l'économie circulaire. Du côté d'Oxfam, la surreprésentation des femmes dans le secteur des projets, notamment dans l'économie informelle, et dans les équipes ont appuyé leur réflexion sur la prise en compte des enjeux liés au genre dans les projets et en interne.

Pour illustrer la différence entre ces trois objectifs, un exemple issu du manuel de l'OCDE est présenté ci-dessous.

Objectif non inclus (Valeur 0)	Projet d'éducation de base et d'alphabétisation destiné à bénéficier aux garçons et aux filles mais sans objectif précis concernant la lutte contre les obstacles sexospécifiques à l'éducation, ni activités visant expressément à éliminer ces obstacles.
Objectif significatif (Valeur 1)	Projet d'éducation de base et d'alphabétisation destiné à bénéficier aux garçons et aux filles mais avec un objectif consistant expressément à lutter contre les obstacles sexospécifiques à la scolarisation des filles et des activités visant à éliminer ces obstacles, comme l'offre d'incitations financières aux familles défavorisées pour les encourager à autoriser leurs filles à fréquenter l'école.
Objectif principal (Valeur 2)	Projet concernant expressément l'accès des filles à l'enseignement et/ou à la formation professionnelle et l'amélioration des résultats qu'elles y obtiennent, avec pour objectif principal d'assurer l'autonomisation des femmes et des filles et de réduire les inégalités entre garçons et filles.

Cet exemple permet de démontrer que ce n'est pas parce qu'un projet concerne les femmes ou agit prioritairement sur les femmes qu'on va parler d'objectif significatif. On parle d'objectif significatif dès lors qu'un projet se fixe des objectifs sexospécifiques et tente de dépasser des obstacles sexospécifiques.

Quelle posture d'animation ? En complément du retour sur la session précédente, les animatrices ont choisi de présenter un nouvel outil de positionnement de la prise en compte du genre dans les projets, afin d'appuyer les participant.e.s dans l'auto-évaluation de leur intégration du genre. En effet, un biais naturel est de surévaluer l'intégration du genre dans son projet dès lors que ce dernier concerne des femmes : il s'agit donc de rappeler que l'intégration peut-être encore davantage aboutie en faisant de la lutte contre les inégalités un des objectifs centraux du projets, décliné dans les différentes activités.

iii. Présentation de l'exercice de fin de session

Chaque groupe présente les résultats de l'exercice de fin de session précédente, suivis d'une session de questions / réponses (cf. annexes).

Les formatrices présentent à leur tour le tableau complété par leurs soins :

Étapes	Objectifs	Questions clés	Outils
Diagnostic initial / Analyse du contexte	Analyser la situation des hommes et des femmes et les enjeux spécifiques liés au genre dans le contexte du projet	Existe-t-il une stratégie genre au sein du secteur de la GDS ? Qui sont les acteurs travaillant sur le genre dans le contexte du projet ? Quelle est la situation des femmes dans le contexte du projet : besoins, intérêts stratégiques ?	Revue bibliographique et collecte de données désagrégées par sexe Entretiens individuels et collectifs, mixtes et non-mixtes Cartographie sociale Diagramme de Venn Horloge des activités Calendrier saisonnier

		<p>Quels sont les écarts de genre dans le contexte du projet ?</p> <p>Quels sont les risques et les opportunités du projet par rapport aux écarts de genre ?</p>	<p>Le profil d'accès et de contrôle des ressources</p> <p>La matrice SWOT</p>
Planification et formulation du projet	<p>Élaborer un plan d'action et définir des objectifs clairs et des actions prioritaires qui intègrent les enjeux liés au genre</p>	<p>Des objectifs et des actions prioritaires ont-ils été définis pour réduire les inégalités et les écarts constatés entre les genres dans le contexte du projet ?</p> <p>Est-ce que les femmes ont été consultées dans la planification du projet ?</p> <p>Comment les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes identifiés ont-ils été répercutés dans la formulation du projet ?</p> <p>Un budget dédié au genre a-t-il été prévu ?</p> <p>Y a-t-il des actions prévues permettant de garantir que les femmes seront employées, feront partie de la direction, que le personnel sera sensible au genre, qu'une politique d'autonomisation des femmes sera mise en place ?</p>	<p>Le plan d'action / La stratégie genre</p> <p>Le cadre logique sensible au genre</p> <p>La matrice des priorités</p>
Mise en œuvre	<p>S'assurer que les actions planifiées liées au genre sont effectivement mises en œuvre et que les femmes bénéficient et participent autant que les hommes au projet</p>	<p>Existe-t-il un.e référent.e genre ?</p> <p>Est-ce que des formations / actions spécifiques sont conduites régulièrement pour sensibiliser les équipes aux enjeux liés au genre ?</p> <p>Y a-t-il une ligne budgétaire dédiée à l'intégration transversale du critère de genre ? L'accès équitable aux biens et services proposés par le projet est-il effectif ?</p> <p>La communication interne sur le projet est-elle non sexiste et inclusive ?</p>	<p>Auto-diagnostic autour de questions clés permettant d'évaluer la prise en compte des enjeux liés au genre</p> <p>Sensibilisation et formations</p> <p>Accompagnements spécifiques pour les femmes</p>

Suivi – Évaluation	Analyser les impacts et les résultats du projet sous le prisme du genre en vue de maximiser ses impacts, de le pérenniser ou de le répliquer dans un autre contexte.	Des indicateurs sensibles au genre ont-ils été élaborés pour suivre l'atteinte des objectifs prenant en compte le genre tout au long du projet ? Les hommes et les femmes participent équitablement au projet ? En bénéficient-ils équitablement ? Une évaluation de l'intégration du genre et de ses résultats a-t-elle été prévue ? Les documents de communication finaux / les livrables du projet intègrent-ils une perspective genre ?	Indicateurs de genre Matrice de genre

Pour conclure, les formatrices rappellent la nécessité d'adapter ce travail au contexte et aux enjeux spécifiques du projet, afin d'en augmenter la pertinence et l'efficacité, et de le réactualiser à toutes les phases clés.

Quelle posture d'animation ? La mise en commun des tableaux remplis par chaque projet et nourrit l'identification de questions clés et d'outils à mobiliser pour chaque phase du cycle de vie des projets. Si l'importance de la consultation voire la concertation avec les parties prenantes du projet, en particulier les femmes, est bien perçue par les projets, un point d'attention souligné est donc la méthodologie utilisée pour favoriser le recueil de données auprès de personnes souvent marginalisées et dont la liberté de parole n'est pas établie.

Les parties suivantes présentent ainsi les caractéristiques, avantages et écueils comparatifs dans l'utilisation de différents outils utilisés pour l'intégration du genre.

b. Outils genre dans le cycle des projets : le diagnostic initial

L'intégration des enjeux liés au genre dans le diagnostic initial est la première étape clé. Le diagnostic initial au prisme du genre doit avant tout permettre de mieux comprendre les rapports de genre dans le secteur du projet et dans sa zone d'intervention.

L'intégration du genre dans le diagnostic initial peut se faire par le biais de différentes méthodes et outils, parmi lesquels la collecte de données ventilées par genre, réalisée par le biais d'entretiens ou d'une revue bibliographique, ou l'analyse sexospécifique du contexte du projet.

Cette partie permet de passer en revue différentes méthodes et outils pouvant être mobilisés par les porteur.se.s de projet à un stade de diagnostic initial. Elle permet également d'indiquer différents points d'attention à prendre en compte dans la conduite du diagnostic.

i. La collecte de données

Quelle posture d'animation ? L'enquête terrain, définie par la collecte et l'analyse de données permettant d'éclairer la mise en place de projets, nécessite des compétences spécifiques pour éviter des biais importants venant fausser les résultats et l'interprétation. L'objectif de ce focus sur la collecte de données n'est pas la pleine appropriation des méthodologies par les porteurs mais leur sensibilisation au concept de biais et à la diversité des approches existantes, afin de nourrir leur réflexion méthodologique critique sur cette étape clé des projets.

La collecte de données primaires / secondaires

La collecte de données permet de recueillir des données probantes afin de fonder la formulation des projets sur l'intégration des enjeux liés au genre. La collecte de données permet également de mieux piloter les projets, au-delà des enjeux de redevabilité liés à la collecte.

Les données collectées peuvent être de deux types, primaires et secondaires. Les différences en termes de définition, de méthode ou encore de niveau de spécificité ont été présentées dans le tableau suivant puis complétées avec les participant.e.s.

	Données primaires	Données secondaires
Définition	Données collectées de première main	Données collectées à partir de sources disponibles
Méthodes de collecte	Entretiens, sondages, observations, etc.	Publications, articles, données statistiques, archives, revue des textes réglementaires et législatifs, etc.
Temps de collecte	Long	Court
Niveau de spécificité	Spécifiques aux besoins du projet	Peuvent être ou ne pas être spécifiques aux besoins du projet
Coût	Coûteux	Relativement peu coûteux

La collecte de données désagrégées par genre

Les données désagrégées par genre permettent de mettre en avant les différences entre les femmes et les hommes sur un indice spécifique. Elles sont particulièrement utiles aux porteur.se.s de projet en phase de diagnostic initial, bien que celles-ci ne soient pas systématiquement collectées et se limitent souvent à la dichotomie hommes-femmes et ne prennent donc pas en compte les minorités de genre.

Exemple : En Afrique de l'Ouest, l'économie informelle représente 92,4 % de la part d'emploi. En ventilant par sexe et hors agriculture, celle-ci représente 92,3 % de l'emploi des femmes, contre 81 % de l'emploi des hommes. Même s'il est limité, le marché de l'emploi formel reste plus accessible aux hommes qu'aux femmes (OIT 2019)¹⁵.

¹⁵ [Genre et développement : fiches pratiques](#), F3E, 2021

Les méthodes de collecte de données primaires : entretiens individuels et collectifs, sondage

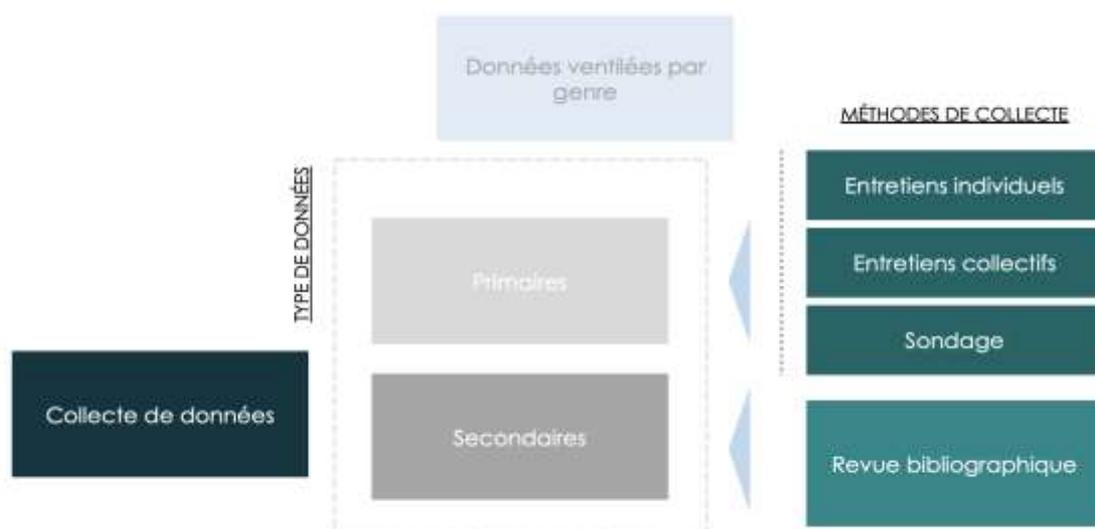
Les méthodes de collecte de données primaires sont plurielles. Elles varient en fonction du type de données que l'enquêteur.ice souhaite collecter et présentent toutes, des avantages et des inconvénients qui ont été abordés et débattu.e.s avec les participant.e.s. Ainsi, l'arbitrage entre les différentes méthodes d'enquête dépend de la personne à qui l'on s'adresse et de l'objectif poursuivi.

Les objectifs, le format, ainsi que les avantages et les inconvénients perçus de ces différentes méthodes sont présentés dans le tableau ci-dessus, rempli de façon participative avec les équipes d'Oxfam Afrique du Sud et de Moi Jeu Tri.

Méthode de collecte de données primaires	Objectifs	Format	Avantages / Inconvénients
Entretien individuel	Collecter des données spécifiques pour refléter un point de vue ou une expérience individuelle.	Modération par un.e enquêteur.ice. Plusieurs formats : - Entretien non-directif, - Entretien semi-directif - Entretien directif	<i>Avantages :</i> - Données précises et spécifiques - Plus grande liberté de parole des répondant.e.s, notamment pour les femmes <i>Inconvénients :</i> - Données collectées non extrapolables - Prend relativement plus de temps - Peut être impressionnant pour les personnes interviewées.
Entretien collectif	Confronter et comparer les points de vue d'un groupe qui partage une caractéristique commune (âge, genre, profession, etc.).	Modération de l'entretien par un.e enquêteur.ice auprès d'un groupe limité (entre 5 et 15 personnes)	<i>Avantages :</i> - Permet de gagner du temps pour la collecte de données - Mobilise l'intelligence collective pour faire émerger des solutions et des préconisations - Peut renforcer le sentiment de confiance des personnes interviewées qui peuvent se sentir plus à l'aise d'exprimer leur point de vue aux côtés de personnes avec qui elles partagent des points communs <i>Inconvénients :</i> - Risque de contrôle social : le contrôle social par les pairs peut limiter les prises de parole au sein des groupes - Risque que la parole soit monopolisée dans certains groupes par des personnes en positions de leaders

			- Nécessite de bien calibrer le nombre de personnes
Sondage	Collecter un grand nombre de données de base, notamment socio-économiques, extrapolables et qui puissent servir de données de référence.	Un grand nombre de personnes. Pas de modérateur.ice. Peut être réalisé en ligne ou en version papier.	<p><i>Avantages :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permet de donner une vision globale d'une situation ou d'un contexte - Permet de gagner du temps pour la collecte de données en grand nombre et sur un large segment de population - Questionnaire pouvant être administré par tous les membres de l'équipe projet, si elles et ils sont briefés. - Permet de mobiliser un grand nombre d'enquêté.e.s à plusieurs moments du projet <p><i>Inconvénients :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permet de ne collecter que des données très standardisées et peu spécifiques, - Contrôle qualité rendu difficile sur un grand nombre de données. Il n'est pas possible de demander des clarifications sur les réponses - Nécessite de savoir / de pouvoir traiter un grand nombre de données pour les extrapoler

Le schéma ci-dessous résume les différents points abordés relatifs à la collecte de données primaires et secondaires et aux méthodes associées.



Synthèse : La collecte des données

Les points d'attention

1. La posture de l'enquêteur.ice

La posture de la personne qui conduit l'enquête est garante de la qualité des données collectées. Pour l'enquêteur.ice, un équilibre est à trouver entre distance, permettant de garantir un cadre de confidentialité, et proximité (empathie, relance, etc.).

2. Le rôle de l'enquêteur.ice

Le rôle de la personne qui conduit l'enquête est également de fournir des indications sur le cadre de l'enquête, de poser des questions préalables (par exemple, demander si l'enquêté.e a des contraintes de temps), de recentrer la discussion, d'effectuer les relances, de reformuler les questions ou de les clarifier.

3. Les biais d'entretien

Les biais d'entretien sont un ensemble de facteurs qui entrave la conduite de l'enquête que la compréhension des données collectées. Ceux-ci concernent aussi bien la personne qui conduit l'enquête que celle qui en fait l'objet.

Les biais d'entretien sont résumés dans le tableau suivant :

	Types	Description
Biais cognitifs	Effet de cadrage	Les questions (et leur contexte) induisent certaines réponses.
	Effet de « Halo »	Une question ou une modalité de réponse modifie l'interprétation des questions suivantes.
	Effet d'amorçage	Les questions antérieures vont aider à attribuer un sens précis aux questions suivantes
	Biais de positivité	Il est plus naturel de répondre positivement à une question plutôt que négativement.
	Biais liés à la mémoire	Les individus mémorisent certaines informations plutôt que d'autres. Ils existent pour la mémoire à long terme ou à court terme.
Biais motivationnels	Le biais d'engagement	Les individus ont tendance à rester cohérent dans les réponses ou le comportement. Cela peut conduire à défendre une opinion qui n'est pas la sienne mais serait cohérente à une réponse précédente.
	Biais de désirabilité sociale	L'enquêté.e veut renvoyer une image positive de lui-même / d'elle-même, ce qui peut conduire à un effet de mémoire sélective, ou les comportements valorisants sont surévalués ou inversement.

Les entretiens collectifs (focus groups) mixtes et non-mixtes

Les entretiens collectifs, notamment en non-mixité, permettent d'enrichir la compréhension des relations et des écarts entre les genres dans le contexte du projet, et de consulter les femmes en amont du projet pour comprendre leurs besoins et leurs intérêts stratégiques, les mettre à l'aise et les préparer à la prise de parole en groupe mixte.

Une discussion est entamée avec les participant.e.s sur les objectifs, les intérêts clés et les difficultés d'organiser des entretiens collectifs mixtes et non-mixtes. Il leur est également demandé de faire part de leurs propres expériences au sein de leur projet.

Le tableau ci-dessous synthétise les conclusions ayant émergé des discussions collectives.

	Objectifs	Difficultés	Intérêts clés
Entretien collectif mixte	<p>Impliquer les hommes à part égale avec les femmes dans l'intégration des enjeux liés au genre dès le diagnostic initial du projet</p> <p>Sensibiliser les hommes aux enjeux liés au genre dans le milieu professionnel</p>	<p>Reproduction des dynamiques et des inégalités de genre au sein du groupe de personnes interviewées, notamment survalorisation de la parole des hommes par rapport à celle des femmes</p> <p>Division spatiale du groupe femmes – hommes à différents de la salle et difficulté à mélanger les hommes et les femmes</p>	<p>Tirer partie de l'intelligence collective d'un groupe mixte</p> <p>Permettre aux femmes aussi bien qu'aux hommes de s'appropriier les enjeux liés au genre dans le projet</p>
Entretien collectif non-mixte	<p>Faciliter la prise de parole des femmes</p> <p>Aborder des thématiques plus difficiles à aborder avec des hommes, notamment des problématiques qui ne seraient pas reconnues comme importantes par des hommes</p> <p><i>Ex : hygiène menstruelle, santé sexuelle, pression sociale des hommes, difficultés liées au travail domestique, à la garde d'enfants, etc.</i></p>	<p>Risque de perception négative de la démarche par les hommes et par certaines femmes</p> <p>Difficultés à mobiliser des femmes à participer à ce type d'entretiens, liées notamment à la charge domestique qui peut entraver leur participation</p>	<p>Contribuer à libérer la parole des femmes d'une partie du contrôle social masculin</p>

ii. L'analyse sexospécifique

La collecte de données permet l'analyse des écarts entre les genres, des besoins, des risques, des opportunités, des contraintes et des leviers à la participation égale des femmes et des hommes au projet.

En somme, les données collectées sont une base pour étudier et interpréter les différences entre les femmes et les hommes dans les tâches et activités quotidiennes, les activités pourvues, les rôles et les responsabilités, les rapports de pouvoir, l'accès et le contrôle des ressources, et les implications associées à ces différences. Cette analyse correspond à une analyse dite sexospécifique.

L'analyse sexospécifique se déroule en amont de la conception du projet. Elle a vocation à :

Objectifs de l'analyse sexospécifique :

- Éviter de perpétuer ou renforcer les inégalités de genre,
- Éviter les obstacles à une pleine participation des femmes au projet,
- Garantir que les femmes et les hommes bénéficient équitablement du projet et de ses retombées,
- Organiser des activités ayant pour objet de s'attaquer aux inégalités de genre et répondant aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des femmes et des hommes,
- Élaborer dès le démarrage du projet des indicateurs sexospécifiques pour évaluer la prise en compte des enjeux liés au genre tout au long du projet et les résultats du projet en matière de réduction des inégalités de genre.

L'analyse sexospécifique peut s'appuyer sur différents outils, simples et adaptables à chaque projet, parmi lesquels : le profil d'activités, le profil d'accès et de contrôle et les facteurs d'influence, dont les objectifs sont résumés dans l'encart ci-dessous.

Objectifs des outils :

- Indiquer la division des rôles et des responsabilités entre les femmes et les hommes dans la zone du projet ;
- Analyser le pouvoir de décision des femmes et des hommes aux différents niveaux (famille, communauté, domaine public ou politique)
- Identifier les différences de contrôle / d'accès aux ressources entre les femmes et les hommes
- Identifier les leviers de réduction des écarts de genre.

Le profil d'activités

Le tableau de profil d'activités se fonde sur les activités inscrites dans le tableau des activités (session 1). Il permet d'opérer une analyse plus fine de la manière dont l'activité est accomplie, par qui, où et à quel moment.

	Femmes - filles - femmes âgées			Hommes - garçons - hommes âgés		
	Quand et avec quelle fréquence ? A quel moment de l'année ou de la journée ? Combien de fois l'activité est-elle accomplie ?	Comment ? L'activité est-elle accomplie manuellement ou à l'aide de moyens technologiques ?	Où ? Quel est le lieu de l'activité (la maison ou ailleurs) ?	Quand et avec quelle fréquence ? A quel moment de l'année ou de la journée ? Combien de fois l'activité est-elle accomplie ?	Comment ? L'activité est-elle accomplie manuellement ou à l'aide de moyens technologiques ?	Où ? Quel est le lieu de l'activité (la maison ou ailleurs) ?
Activités reproductives Ex : faire le ménage, gérer les déchets du foyer, s'approvisionner en eau, etc.						
Activités productives Ex : collecte, tri, valorisation des déchets, etc.						
Activités communautaires Ex : bénévolat associatif, entretien de l'environnement / du quartier, etc.						
Activités politiques / décisionnelles Ex : participation à la vie politique locale, responsabilités associatives, prise de décision au sein du foyer, de la communauté, etc.						

Le profil d'accès et de contrôle

Le tableau de profil d'accès et de contrôle recense les différentes ressources utilisées pour mener à bien les tâches identifiées dans le profil d'activités. Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation. Les participant.e.s sont invité.e.s à remplir le tableau de profil d'accès et de contrôle en vue de la session 4.

	Qui a accès ?		Qui gère ?	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ressources économiques ou productives Foncier, équipements, véhicules, main d'œuvre, argent comptant, crédit ..				
Ressources politiques Expérience politique, formation, diplômes, etc.				
Bénéfices Revenus, éducation, pouvoir politique, autorité, besoins essentiels, prestige, etc.				

Les facteurs d'influence

Le tableau des facteurs d'influence sert à identifier les influences passées et actuelles qui laissent entrevoir les changements à venir sur les rapports femmes/hommes. Quels facteurs ont des répercussions sur la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ? Quelles contraintes ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité de genre ?

Facteurs	Impacts	Possibilités pour l'égalité femmes-hommes	Contraintes
Politiques Économiques Juridiques Culturels Internationaux Autres	Sur la division du travail		
Politiques Économiques Juridiques Culturels Internationaux Autres	Sur l'accès aux ressources		
Politiques Économiques Juridiques Culturels Internationaux Autres	Sur le contrôle des ressources		

c. Exercices intersessions

En vue de la session quatre, il est demandé aux participant.e.s de remplir le tableau de profil d'accès et de contrôle adapté au contexte et aux enjeux spécifiques de leur projet.

A l'issue de la session, les participant.e.s sont également invité.e.s à réfléchir aux questions suivantes :

Questions clés :

- Dans le contexte de vos projets, **quels éléments de diagnostic pourraient être approfondis lors du diagnostic initial via des entretiens qualitatifs individuels et collectifs ?**
- **Identifiez-vous des difficultés** pour l'organisation d'entretiens individuels et collectifs avec les femmes / les hommes ? **Comment anticiper** les difficultés pressenties ?
- Que pensez-vous de **l'intérêt d'organiser des focus groups mixtes et non-mixtes ? D'autres déterminants devraient-ils être pris en compte** dans l'organisation des focus groups (classes d'âge, professions, etc.) ?

Session 4 : Outils de genre au sein des structures et revue globale des projets

Séquence et timing	Objectifs pédagogiques (du point de vue des participant-e-s)	Déroulé	Points de vigilance
Introduction de la session 4 (30 minutes)	- Favoriser la fertilisation croisée et l'apprentissage mutuel via la présentation des exercices par chacun des projets	- Chaque projet présente le tableau de profil d'activités rempli - Une discussion est initiée autour des questions clés	- Expliquer en quoi les exercices intersessions permettent de faire le lien et d'avancer dans la formation
Exercice d'application : la matrice SWOT (1h)	- Étudier les forces / faiblesses / opportunités / menaces du projet en matière d'intégration du genre	- Présentation de l'exercice de fin de session	- Accompagner les participant.e.s à remplir la matrice SWOT en réexpliquant les intersections entre forces/opportunités, forces/menaces, faiblesses/opportunités, faiblesses/menaces
L'intégration transversale des enjeux liés au genre dans la mise en œuvre des projets (30 minutes)	- Nourrir la réflexion sur les outils et les méthodes utilisés pour l'intégration du genre à toutes les étapes du projet grâce aux apports mutuels des porteur.se.s et à l'appui méthodologique des formatrices	- Présentation et discussion autour des écueils et des bonnes pratiques des activités de renforcement de capacités des femmes - Discussion autour du pouvoir transformateur de l'approche genre et de sa capacité à renverser les rapports de pouvoir et les stéréotypes de genre - Présentation de la cartographie sociale comme outil de consultation communautaire	- Insister sur les écueils, les bonnes pratiques et les difficultés récurrentes - Faire parler les participant.e.s sur les propres difficultés rencontrées au cours de projets antérieurs
L'intégration transversale des enjeux liés au genre dans l'évaluation des projets (30 minutes)	- Nourrir la réflexion sur les outils et les méthodes utilisés pour l'intégration du genre à toutes les étapes du projet grâce aux apports mutuels des porteur.se.s et à l'appui méthodologique des formatrices	- Introduction à la définition d'indicateurs de genre et aux points d'attention à prendre en compte - Présentation de la méthode SMART - Discussion avec les porteur.se.s de projet sur les indicateurs de genre définis dans le cadre de leur projet	- Insister sur le fait qu'il n'existe pas d'indicateurs applicables à toutes les situations et que ceux-ci doivent être le plus spécifiques au contexte du projet
L'intégration transversale des enjeux liés au genre dans le suivi-évaluation des projets (20 minutes)	- Sensibiliser au fait que l'intégration transversale du genre recouvre une double dimension interne et externe	- Pistes d'action et questions clés à se poser pour l'intégration du genre dans la gouvernance, la communication et les ressources humaines des organisations	- Amener les participant.e.s à réfléchir sur l'intégration du genre au sein de leurs organisations sur ces trois volets en les interrogeant sur les pratiques et les actions mises en place
La check-list finale pour le passage en revue des projets (15 minutes)	- Donner des clés pour avoir une vision transversale de l'intégration du genre à toutes les étapes du cycle de vie des projets	- Présentation de la Charte chronologique - Passage en revue de la checklist finale, comprenant un ensemble de questions clés pour passer en revue l'intégration du genre dans les projets	- Inviter les participant.e.s à refaire les exercices proposés à différents moments du cycle de vie du projet (matrice SWOT, charte chronologique ...) pour évaluer l'état d'avancement et prendre en compte des apprentissages qui auraient émergé au fil du projet

a. Présentation de l'exercice de fin de session

La session débute par la présentation de l'exercice intersession par chacun des groupes : le tableau de profil des activités pour chacun des projets. Ceux-ci sont disponibles en annexes. Cette présentation fait office de brise-glace, tout en permettant de susciter de nouveaux échanges entre les porteur.se.s sur leurs projets respectifs, afin d'engager la session 4.

b. Exercice : La matrice SWOT

La matrice SWOT ou FFOM (Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces) permet d'analyser les risques, les opportunités, les forces et les faiblesses du projet concernant la réduction des écarts de genre et la participation des femmes au projet.

Il est demandé aux participant.e.s de travailler par groupe projet et de remplir le cadre d'analyse SWOT proposé ci-dessous.

Quelle posture d'animation ? L'analyse SWOT détaillée est un des outils les plus faciles d'utilisation pour susciter une auto-analyse critique des organisations sur leurs projets. La restitution des SWOT par deux organisations permet de mettre en avant que de mêmes défis dans l'intégration du genre peuvent être considérés comme des opportunités ou des menaces selon les points de vue, alimentant ainsi des débats constructifs sur les enjeux liés à la prise en compte améliorée du genre dans les projets.

	<p>Forces</p> <p>Décrivez les points forts du projet en matière de prise en compte des enjeux liés au genre, en vous posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont nos avantages ? - Quelles sont nos ressources ? - Que faisons-nous bien ? 	<p>Faiblesses</p> <p>Décrivez les points faibles du projet en matière de prise en compte des enjeux liés au genre, en vous posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? - A quoi ne sommes-nous pas préparés ? - Que devrions-nous éviter ? - Quelles sont nos carences en termes de ressources ?
<p>Opportunités</p> <p>Décrivez les opportunités dont votre projet pourrait tirer partie en matière de réduction des écarts de genre et de prise en compte des enjeux liés au genre comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le changement du contexte social, politique ou économique, - le travail complémentaire effectué par les acteur.ice.s travaillant dans le champ du projet, - les besoins non couverts par les acteur.ice.s sur le territoire du projet, - la taille, la localisation du projet, - etc. 	<p>Analyse des points forts et des opportunités</p> <p>Comment utiliser les points forts du projet pour profiter des opportunités de développement ?</p>	<p>Analyse des points faibles et des opportunités</p> <p>Comment surmonter les points faibles du projet pour profiter des opportunités de développement ?</p>
<p>Menaces</p> <p>Décrivez les menaces qui pourraient empêcher votre projet d'atteindre ses objectifs en matière d'intégration des enjeux liés au genre, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les risques présentés par le projet pour les femmes, - les obstacles à la participation des femmes au projet, - les résistances au changement de pratiques / de rapports de pouvoir, - le manque d'intérêt des parties prenantes du projet, - etc. 	<p>Analyse des points forts et des menaces</p> <p>Comment utiliser les points forts du projet pour contrecarrer la réalisation des objectifs du projet et empêcher de profiter des opportunités ?</p>	<p>Analyse des points faibles et des menaces</p> <p>Comment surmonter les points faibles du projet pour contrecarrer la réalisation des objectifs du projet et empêcher de profiter des opportunités ?</p>

Les résultats des travaux de groupe ont ensuite été présentés aux autres participant.e.s. Les tableaux d'Oxfam Afrique du Sud et de Moi Jeu Tri sont disponibles en annexes.

c. L'intégration transversale des enjeux liés au genre dans la mise en œuvre des projets

Quelle posture d'animation ? La session précédente portant sur l'étape de diagnostic, il s'agit en dernière session d'insister spécifiquement sur certains écueils et bonnes pratiques pour l'intégration du genre dans la mise en œuvre des projets, puis pour le suivi-évaluation. Encore une fois, il ne s'agit pas d'être exhaustif mais d'identifier des difficultés récurrentes et de répondre aux questionnements remontés tout au long de la formation en insistant sur les précautions méthodologiques et les outils disponibles aux différentes phases des projets.

i. Renforcer les capacités des femmes : écueils et bonnes pratiques

Pourquoi faut-il renforcer les capacités des femmes ?

L'écart dans la formation initiale des femmes et des hommes crée des écarts que visent à combler les activités de renforcement de capacités. Cet écart s'illustre de différentes manières :

- **Par la division genrée du travail**, notamment au sein de la chaîne de valeur de la gestion des déchets, les activités conduites par les femmes se situant plutôt au bas de la chaîne de valeur (pré-collecte, tri, moins rémunératrices que des activités de valorisation).
- **Par l'existence de violences sexistes et sexuelles** dont les femmes sont plus susceptibles d'être victimes, notamment dans le cadre de leur travail. Pour y faire face, Oxfam International a mis en place en 2018 une Commission indépendante sur les comportements sexuels répréhensibles dirigée par des expert.e.s indépendant.e.s, la mise en place d'un Code de conduite, de lignes téléphoniques dédiées et de points focaux prévention dans chaque équipe pays)¹⁶.
- **Par la surreprésentation des dans le secteur informel** qui ne garantit pas de protection juridique, assurance santé, de congés, et qui s'accompagne d'un sentiment d'insécurité ; et souvent d'une situation de précarité ou de pauvreté.
- **Par l'existence d'un entrepreneuriat féminin important mais parfois subi**. Aujourd'hui en Afrique subsaharienne, le taux de création d'entreprises par les femmes est le plus élevé au monde : 24 % des femmes africaines sont entrepreneures, contre 6 % des femmes européennes ou 17 % des femmes d'Amérique du Sud et des Caraïbes. Cette disparité peut s'expliquer notamment par un accès accru à l'éducation, facilitant l'accès des femmes au marché du travail classique. Toutefois, beaucoup de programmes de renforcement de capacités sont des programmes d'accompagnement à l'entrepreneuriat qui n'est pas une fin en soi et ne garantit pas l'atteinte de conditions égalitaires entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'entrepreneuriat n'est pas toujours synonyme d'amélioration des conditions de vie ni d'augmentation des niveaux de revenus. En outre, les bénéfices économiques réalisés par les femmes sont plus faibles que ceux réalisés par les hommes : de 34% en moyenne en Afrique subsaharienne¹⁷. L'exemple de l'entrepreneuriat de nécessité souligne l'importance d'accompagner les femmes et de renforcer leurs capacités pour leur garantir, pas seulement une activité mais des bénéfices associés et une amélioration concrète des conditions de vie.

¹⁶ [Éradiquer les violences basées sur le genre, c'est possible](#), Oxfam International

¹⁷ [Les bénéfices de la parité : Libérons le potentiel de l'entrepreneuriat féminin en Afrique](#), Banque mondiale, 19 mars 2019

Les difficultés spécifiques des femmes

Les femmes rencontrent des difficultés spécifiques dans la sphère professionnelle. Ainsi, par construction, elles tendent à privilégier la mission sociale de leur activité et à se tourner vers des domaines moins rémunérateurs, ce qui les destine de façon plus importante à des métiers liés au care. Dans l'ESI, elles ont aussi tendance à privilégier la mission sociale à la recherche de la performance économique et du profit.

Par ailleurs, le réseau est une ressource à laquelle ont moins accès les femmes. Par conséquent, elles rencontrent davantage de difficultés à mobiliser un large réseau de parties prenantes qualifiées (partenaires, investisseurs, etc) pour faire vivre les projets.

En outre, elles sont moins dotées que les hommes en capital social et financier, ce qui les prive parfois de la possibilité de mobiliser certaines ressources dans les projets. Enfin, le manque de légitimité ou de crédibilité perçue des femmes tend à les limiter dans leur trajectoire professionnelle/

Face à ces difficultés spécifiques, il a été demandé aux participant.e.s d'identifier des leviers pour les surmonter. Ces leviers sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Difficultés	Leviers identifiés
Par construction, les femmes privilégient la mission sociale	Formation à la gestion financière, marketing et commerciale, à la gestion de projets. Formation plus alternative, à l'image du Gender Innovation Lab (2014 - 2016), cf. encadré.
Les femmes rencontrent davantage de difficultés à mobiliser un large réseau	Accompagnement à la structuration de collectifs de femmes, à toutes les échelles Partage de "success stories" dans une visée inspirationnelle
Elles sont moins dotées que les hommes en capital social et financier	Mise en place de programmes d'inclusion financière, d'accès au crédit qui prendraient en compte les différences initiales de patrimoine et d'accès aux ressources

Exemple - le Gender Innovation Lab (GIL)¹⁸

Au Togo, en 2014, le *Gender Innovation Lab* (GIL) a mis en place une formation à l'entrepreneuriat alternative, pour permettre aux entrepreneur.e.s d'augmenter leurs revenus et réduire les écarts de revenus entre les femmes et les hommes entrepreneur.e.s. Cette formation, visant à favoriser la prise d'initiative, l'anticipation et la persévérance, a été particulièrement efficace pour les femmes entrepreneures. Ainsi, 40 % des femmes ayant suivi la formation ont vu leurs revenus augmenter, contre 5 % pour celles ayant suivi des formations commerciales plus classiques (comptabilité, gestion financière, marketing, gestion des ressources humaines et démarches pour rejoindre le secteur formel), selon une évaluation réalisée par la Banque mondiale entre 2014 et 2016.

¹⁸ [Personal initiative training leads to remarkable growth of women- owned small businesses in Togo \(French\)](#). Gender innovation lab policy brief, no. 22, 23 janvier 2018

Écueils à éviter dans les actions de sensibilisation et de formation :

La plupart des actions de sensibilisation, de formation ou encore de renforcement de capacités ne sont pas souvent élaborées selon une perspective genre. Autrement dit, les services de soutien offerts aux femmes ne correspondent pas toujours à leur réalité spécifique, et plus spécifiquement :

- **Ceux-ci ne correspondent pas à leurs contraintes pratiques** liées à la charge domestique, aux contraintes d'emploi du temps, à la distance entre le lieu de travail et le lieu de la formation, etc.
- **Le contenu n'est pas toujours adéquat** : ces actions adoptent souvent une approche dite libérale, principalement axée sur l'amélioration des connaissances, de l'efficacité, des compétences des femmes, plutôt que sur l'amélioration de la qualité de vie, des pratiques organisationnelles et la réduction des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes.
- **La posture des formateur.ice.s n'est toujours pas adaptée** : le choix des formateur.ice.s est clé en termes de représentation, de projection et d'identification. Le fait de ne choisir que des hommes comme formateurs pour un service de soutien offert aux femmes peut contribuer à desservir la mobilisation de celles-ci. De la même manière, le choix de formateur.ice.s n'ayant pas en tête les contraintes et les problématiques spécifiques auxquelles les participantes font face peut également être un facteur de démobilité. De la même manière, il est crucial d'envisager les programmes d'appui à l'ESI selon une approche décoloniale prenant en compte les causes de la non-participation des femmes dominées ou stigmatisées.

Ainsi, dans l'article « Soutenir les femmes entrepreneures en contexte africain : vers une nouvelle approche dynamique et collective » (Revue internationale PME, 2019), une entrepreneure sud-africaine souligne la déconnexion entre les formations et les besoins pratiques, et les intérêts stratégiques des femmes :

« [Les prestataires de soutien] doivent être conscients que les femmes de mon milieu, elles doivent se lever à quatre heures du matin pour qu'elles puissent faire bouillir de l'eau pour laver les enfants, faire le déjeuner pour la famille, puis elles doivent prendre un bus et faire tout le chemin à l'endroit où se tient l'atelier [...] elles arrivent, elles ont faim et il n'y a même pas un biscuit. Elles sont assises dans une salle de classe, une personne blanche leur parle de philosophie : elles vont s'endormir ! ».



Retours des participant.e.s :

Les participantes de Moi Jeu Tri sont divisées sur la situation évoquée par l'entrepreneure : ainsi, l'une d'entre elles estime qu'au Togo, ces situations sont très rares, excepté dans les milieux ruraux. Une autre participante dit au contraire avoir assisté à ce type de situations dans le cadre d'un travail associatif dans les quartiers périphériques de Lomé.

Les formatrices introduisent alors la notion de “double journée de travail” utilisée pour parler du cumul entre activités professionnelles et charge domestique, qui restreint le temps disponible pour les loisirs et contribue à dégrader les conditions de travail professionnel.

Enfin, pour illustrer la problématique de la standardisation des actions de formation ou de renforcement des capacités, les formatrices introduisent également la notion de “masculin neutre”. Le masculin neutre désigne un système où prédomine les normes masculines et qui, sous couvert de neutralité, tend à reproduire ces normes et plus généralement, à maintenir un système patriarcal. Ainsi, la “neutralité” est calquée sur un universel masculin, qui ne tient pas compte des contraintes et des obstacles spécifiques rencontrés par les femmes. Ainsi, dans la conception d'actions à destination de femmes, les formatrices ont invité les participant.e.s à s'interroger sur les questions suivantes : **La situation de référence est-elle celle de tous les publics ? des femmes ? des hommes ?**

ii. Le pouvoir transformateur de l'approche genre : renverser les rapports de pouvoir et les stéréotypes de genre

Une enquête du *British Council* réalisée dans cinq pays (Brésil, Inde, Pakistan, Royaume-Uni, États-Unis) révèle qu'il existe des différences importantes dans les rapports de pouvoir lorsque des missions d'autonomisation des femmes sont portées par des entreprises sociales ou par des programmes plus traditionnels financés par les gouvernements ou mis en place directement par des ONG.

Selon cette étude, dans le cas de programmes gouvernementaux, les femmes sont souvent considérées comme des "bénéficiaires" et les activités axées sur l'acquisition des compétences, de confiance en elles, d'opportunités économiques et de travail. Dans ce cadre, les femmes bénéficient du soutien mais ne sont pas parties prenantes des décisions stratégiques, ni des partenaires du projet.

Certains programmes de l'ESI tendent davantage à les considérer comme des partenaires via des activités de concertation, de mobilisation et de consultation communautaire permettant de recueillir au fil du projet l'avis des femmes et leurs intérêts pour renforcer leur pouvoir de décision et leur autonomisation. En définitive, il s'agit de faire d'un projet un espace de prise de décision dans une optique transformative des rapports de pouvoir et des stéréotypes de genre.

La cartographie sociale, un outil de consultation communautaire

La cartographie sociale est une pratique d'éducation populaire dérivée des sciences sociales permettant de construire des savoirs collectifs par, avec et pour les populations d'un territoire afin qu'elles deviennent les actrices de la transformation sociale.

Celle-ci se déroule généralement en trois étapes :

- Faire inscrire les acteur.ice.s de la collectivité dans un cercle (organismes, entreprises, individus, groupes sociaux, concertations, etc.) potentiellement concernés, et les acteur.ice.s externes en interaction avec la collectivité en dehors du cercle (acteurs régionaux ou nationaux, bailleurs de fonds, ministères, etc.).
- Identifier les liens entre elles et eux. Par exemple : la communication, les partenariats établis, etc.
- Procéder à une analyse collective en se demandant quels acteurs peuvent être mobilisés à court, moyen et long terme, quels liens il faudrait consolider, renforcer ou créer.

En définitive, la cartographie sociale est un outil qui reflète la vision qu'ont les personnes d'un territoire, de ces acteurs clés, de ses ressources.

La cartographie sociale peut être adaptée à des projets dans tous les secteurs et sur toutes les thématiques. Elle permet d'avoir une autre vision de l'écosystème, des parties prenantes du territoire, et pas seulement des plus visibles, et des relations qu'elles entretiennent, notamment des relations de pouvoir. La cartographie sociale s'appuie sur la vision territoriale du groupe interrogé.

L'outil de cartographie sociale peut être utilisé dans le cadre d'ateliers en non-mixité par exemple, pour consulter les femmes sur leur vision du territoire.

d. L'intégration transversale des enjeux liés au genre dans le suivi-évaluation

Indicateurs : éléments - nombre, fait, opinion, perception - qui peuvent être mesurés et permettent d'évaluer l'évolution d'un critère ou d'une situation avec le temps. Les indicateurs peuvent être de deux types - quantitatifs et qualitatifs - tant qu'ils restent mesurables et quantifiables.

En guise d'exemple, les participants évoquent les indicateurs suivants : la quantité de déchets en trois ans, la participation des femmes aux sessions de formation, l'augmentation des revenus des femmes dans le projet.

L'élaboration des indicateurs doit prendre en compte les points d'attention suivants :

- **Il n'existe pas d'indicateurs applicables à toutes les situations.** C'est à chaque action d'élaborer ses propres indicateurs, adaptés aux objectifs et au domaine d'intervention.
- **Les indicateurs choisis / créés doivent être le plus spécifiques possibles par rapport au projet.** Autrement dit, mieux vaut choisir peu d'indicateurs mais des indicateurs qui puissent renseigner des informations relatives aux objectifs et aux résultats du projet, dans une échelle de temps donnée.
- **Les indicateurs doivent être facilement mesurables et se fonder sur des données disponibles.** En d'autres termes, avant de fixer des indicateurs, il faut pouvoir s'assurer qu'il existe des sources pour les renseigner et des moyens pour collecter les données¹⁹.

Les indicateurs peuvent être définis à l'aide de la méthode SMART :

- **Spécifique / Simple** (anglais : Specific) : simple à comprendre, clair, précis et compréhensible par tou.te.s.
- **Mesurable** (anglais : Measurable) : un objectif mesurable doit pouvoir être quantifié ou qualifié. Il n'est pas possible de choisir un objectif que l'on ne peut quantifier ou qualifier par souci d'évaluation des moyens nécessaires pour l'atteindre.
- **Acceptable** (anglais : Agreed upon) : il doit être acceptable par tou.te.s et ne pas se fonder sur des données trop confidentielles et personnelles.
- **Réaliste** (anglais : Realistic, même si on trouve une variante en Relevant, pour pertinent) : un objectif réaliste est un objectif pour lequel le seuil du réalisme est défini.
- **Temporellement défini** (anglais : Time-bound) : un indicateur temporellement défini est délimité dans le temps : une date butoir avec, éventuellement, des dates intermédiaires. L'indicateur doit être clairement défini dans le temps par des termes précis comme « d'ici 3 mois » et non pas par des termes flous comme « le plus rapidement possible ».

Les indicateurs peuvent être *priorisés* à l'aune de plusieurs critères²⁰ :

- Ils doivent être « **utiles** » pour répondre aux questions évaluatives. Pour les prioriser, il est nécessaire de se demander quels sont les plus utiles aux besoins de l'évaluation.
- Ils doivent être « **disponibles** », c'est-à-dire que les données doivent pouvoir être collectées.
- Ils doivent être « **fiables** » et donc pouvoir être collectés dans de bonnes conditions pour en garantir la véracité. Au-delà de la disponibilité, le protocole d'enquête doit pouvoir garantir leur disponibilité.
- Ils doivent être « **comparables** », c'est-à-dire que pour répondre à une question évaluative plusieurs indicateurs devront être mobilisés.
- Ils doivent être « **évolutifs** » : il est possible de définir des indicateurs dès le démarrage du projet pour pouvoir les renseigner au fil du projet et comparer une situation à différents moments du projet. Néanmoins, il est possible de se rendre compte lors du déroulé du projet que certains

¹⁹ [Fiche 6. Les indicateurs de genre](#), Adéquations, novembre 2009

²⁰ [L'essaiage à l'épreuve du terrain | Un guide en 6 questions pour réussir votre essaiage](#), ANSA, 2011

indicateurs ont été oubliés ou que certains sont plus pertinents que d'autres. Ainsi, le cadre du suivi-évaluation doit pouvoir rester suffisamment flexible en fonction de ce que l'on constate dans la mise en œuvre du projet.

Indicateurs ventilés selon le sexe / genre : ces indicateurs permettent de mesurer les écarts et les inégalités selon les genre (en matière d'éducation, d'accès à l'emploi, d'accès aux services de santé, etc.) sur un indice spécifique. Ils permettent également de fournir des points de référence importants permettant d'évaluer les changements dans le secteur du projet.

Indicateur de genre : indicateurs permettant de mesurer les évolutions des rapports et des inégalités femmes - hommes dans un projet et sur un temps donné. Un indicateur sensible au genre mesure les changements liés au genre dans la société / dans le projet au fil du temps.

Retours des participant.e.s :

Dans le cadre de leur projet, Moi Jeu Tri et Oxfam Afrique du Sud indiquent avoir défini des indicateurs portant sur le nombre de femmes présentes pendant les formations et sur le nombre de femmes occupant des fonctions de gestion et de management.

Questions plus générales à se poser pour l'évaluation²¹ :

Sur le cadrage / la collecte et l'analyse des données :

- Les **termes de référence** de l'évaluation expliquent-ils clairement et de façon précise les questions de genre à aborder dans l'évaluation ?
- Le travail d'évaluation va-t-il se fonder sur **des données ventilées par sexe** ? Analyser la **contribution des femmes et des hommes, les différences et les similitudes**, les conflits éventuels et les coopérations en cours ou possibles ?
- L'évaluation analysera-t-elle les **résultats attendus / finaux** en tenant compte des spécificités hommes - femmes du point de vue de leurs besoins pratiques et de leurs intérêts stratégiques ?

Sur la capitalisation / la transmission :

- L'évaluation identifiera-t-elle les **leçons apprises** de l'adoption d'une perspective de genre dans le domaine concerné et organisera-t-elle leur transmission à l'ensemble de l'organisation – et plus largement à d'autres structures ou réseaux travaillant sur le genre ?
- L'équipe dédiée au projet organisera-t-elle leur **transmission** à l'ensemble de l'organisation – et plus largement à d'autres structures ou réseaux travaillant dans le domaine du projet ?

Sur l'équipe d'évaluation :

- **L'équipe** d'évaluation comporte-t-elle des femmes et des hommes ? A quel niveau décisionnel ?
- L'équipe d'évaluation a-t-elle **l'expertise** nécessaire pour aborder les questions de genre en général et dans le domaine spécifique du projet ?

e. Intégrer le genre au sein des organisations

L'intégration transversale du genre renvoie à l'intégration en externe (dans les projets) aussi bien qu'en interne à toutes les composantes d'une organisation. Ainsi, l'approche genre renvoie aussi aux dynamiques internes aux organisations porteuses de projets.

²¹ [Fiche 5. Intégrer le genre dans le cycle de projet](#), Adéquations, novembre 2009

Trois thématiques - non-exhaustives - peuvent être identifiées pour aborder l'intégration des enjeux liés au genre en interne : la gouvernance, la communication et les ressources humaines.

Sur ces trois thématiques, les formatrices identifient des questions clés et des pistes d'action pour favoriser l'intégration des enjeux liés au genre.

i. Dans la gouvernance :

Questions clés	Pistes d'action
<p>Quelle est la part de femmes aux postes stratégiques et aux instances décisionnelles ? Les femmes sont-elles intégrées aux prises de décision ? De quelle manière ?</p> <p>Y participent-elles réellement (autocensure) ? Des formations / actions de sensibilisation sont-elles mises en place auprès des collaborateur.ice.s, notamment au niveau des instances de gouvernance ?</p> <p>La parité correspond-elle à une volonté politique, est-elle mise en place ? Si oui, est-elle effective et qualitative (égalité des temps de parole, aisance à donner son avis, etc.) ?</p> <p>Les conditions d'égal accès au pouvoir et à la gouvernance sont-elles garanties ?</p>	<p>Inscrire la parité obligatoire dans les statuts</p> <p>Instaurer des règles de gouvernance favorisant l'accès de tou.te.s, notamment des femmes, aux postes stratégiques et aux instances de décision</p> <p>Mettre en place des actions de formation aux dynamiques de genre dans l'entreprise auprès des instances de gouvernance</p> <p>S'assurer que les réunions stratégiques soient sur des créneaux horaires compatibles avec les obligations domestiques (par exemple, la garde d'enfants) pour encourager la participation des femmes.</p>

ii. Dans la communication :

Questions clés	Pistes d'action
<p>L'ensemble des actions de communication prennent-elles en compte l'approche genre ?</p> <p>La communication s'adresse-t-elle autant aux femmes qu'aux hommes ?</p> <p>La parole / représentation des femmes et des hommes est-elle répartie à part égale ?</p> <p>Des procédés de communication non discriminants, comme l'écriture inclusive, sont-ils utilisés ?</p>	<p>Élaborer une stratégie de communication qui prenne en compte les critères de genre et un budget dédié pour la mettre en place</p> <p>Sensibiliser les équipes au lien entre communication et renforcement des stéréotypes de genre</p> <p>Systematiser les procédés de communication non sexiste</p>

iii. Les ressources humaines :

Questions clés	Pistes d'action
Combien y a-t-il de salariés / de salarié.e.s ? Y a-t-il des différences de salaires entre les hommes et les femmes ? Y a-t-il des différences de vitesse de mobilité interne entre les hommes et les femmes ? Les femmes accèdent-elles aux fonctions les plus élevées ?	Sensibiliser l'ensemble des membres de l'organisation aux dynamiques d'inégalités de genre dans l'organisation Nommer une personne référente sur les questions de discriminations de genre Utiliser des indicateurs permettant d'objectiver les inégalités femmes-hommes / la parité Consulter la référente genre avant de soumettre des offres de recrutement pour valider l'intégration des critères de genre.

f. Outils pour le passage en revue des projets

i. La Charte chronologique : l'intégration transversale des enjeux liés au genre dans le cycle de projet

La Charte chronologique est un outil permettant aux porteur.se.s de projet de se projeter et de représenter la façon dont le projet prévoit d'échelonner les actions liées au genre dans la durée du projet.

Il s'agit d'un exercice de projection et de représentation graphique. Il permettra aux participant.e.s de représenter la façon dont le projet prévoit d'échelonner ses actions liées au genre tout au long de la durée du projet.

Les participant.e.s pourront par exemple, remplir collectivement une frise telle que proposée ci-dessous.

Actions	Diagnostic initial	Conception et formulation du projet	Mise en œuvre	Suivi-évaluation et capitalisation

Suite à la formation, les équipes projet pourront intégrer à la charte chronologique de mettre les actions prévues et les éventuelles actions envisagées à l'issue de la formation.

ii. Checklist finale pour le passage en revue des projets

Checklist : questions globales relatives à l'intégration du critère de genre dans les projets

- Quels sont les **besoins / les intérêts stratégiques** des hommes et des femmes identifiés et répercutés dans ce projet ?
- Par **quels moyens** le projet se propose-t-il d'y répondre ?
- **Qui a-t-on consulté** ? Combien de femmes et combien d'hommes ? Selon quelles modalités ?
- La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des **différences sexospécifiques** dans le groupe ciblé ?
- Quelle est la **répartition femmes-hommes** aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...) ?
- Le projet a-t-il pris en considération les **changements possibles** concernant notamment :
 - le temps de travail des femmes et des hommes dans chacun de leurs rôles sociaux ,
 - l'accès des femmes et des hommes à la ressource, le contrôle de ces ressources,
 - l'évolution du niveau de revenu des femmes et des hommes
 - le partage du pouvoir et des responsabilités ?
- A-t-on identifié des **indicateurs sexo-spécifiques** pour préciser les objectifs et faciliter le suivi ?
- Comment procédera-t-on pour **atteindre les objectifs d'égalité et de participation** des femmes dans le projet ? A-t-on identifié des **stratégies spécifiques** ?
- A-t-on identifié les **obstacles susceptibles d'entraver la participation** de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales ; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter ?
- La direction du projet comporte-t-elle l'**expertise nécessaire** en matière de genre ?
- A-t-on pris en considération les **implications budgétaires** du genre :
 - moyens pour la formation des animateurs et animatrice du projet
 - moyens pour la collecte de données sexospécifiques...
- Une **évaluation de l'intégration du genre** et de ses résultats est-elle prévue dans l'évaluation externe et/ou interne ?

Sources bibliographiques

Adéquations :

- [Concepts & outils pratiques du genre - Centre de ressources en ligne](#), 2008
- [Fiches pédagogiques "Genre et développement"](#), novembre 2009
- ["Prendre en compte une approche de genre dans l'information et la communication"](#), juillet 2018

Agence française de Développement (AFD)

- Final report: Promotion of gender-lens businesses in Lebanon, Jordan, Palestinian territories and Iraq, mai 2019

Agence nouvelle des solidarités actives (ANSA)

- [L'essaimage à l'épreuve du terrain | Un guide en 6 questions pour réussir votre essaimage](#), 2011

Banque mondiale

- [Personal initiative training leads to remarkable growth of women- owned small businesses in Togo \(French\)](#). Gender innovation lab policy brief, no. 22, 23 janvier 2018

Bureau international du travail

- [Manuel à l'intention des animateurs d'audit de genre](#), mai 2008

CAIRN

- Stevanovic, Biljana. « [Observations sur la contribution de Nicole Mosconi](#) », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 41, no. 3, 2008, pp. 141-145.

Centre de Ressources partenaires de Seine-Saint-Denis

- [La cartographie sociale](#), 15 juin 2016

F3E

- [Comprendre le genre : de la notion à la démarche](#), Genre et développement, fiche 1, juillet 2021
- [Genre et entrepreneuriat social et inclusif](#), Note d'enjeux, septembre 2022
- [L'approche intersectionnelle](#), Genre et développement, fiche 2, juillet 2021
- [Les enjeux de l'approche genre dans la thématique « One Health »](#), Prospective Coopération, Sabine Martel & Brigitte Bagnol, septembre 2020
- Manuel de formation, Accompagnement des ONG retenues dans le cadre de la Fisong 2020 « One Health » pour l'intégration d'une approche genre dans leurs projets, Prospective Coopération, Sabine Martel & Brigitte Bagnol
- [Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre](#), 2018

Femmes du monde

- [Accompagner l'entrepreneuriat social et solidaire avec perspective genre](#), 8 août 2018

Interagency Gender Working Group (IGWG)

- [L'outil de continuum de l'égalité](#)

OCDE

- [Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE, 2016](#)
- [The Sustainable Development Goals Report, 2020](#)

Oxfam

- [Oxfam s'engage à éradiquer le harcèlement et les abus sexuels](#), 23 octobre 2018
- [Éradiquer les violences basées sur le genre](#)

Annexes

Annexe 1 : Fiches projets

Moi Jeu Tri : projet “Gestion de la fin de vie des produits de la filière solaire (Togo)”

Présentation de l’organisation qui porte le projet :

Moi Jeu Tri met en place des projets d’innovation sociale pour accompagner la transition écologique des territoires en Afrique. L’objectif est de sensibiliser et de former la nouvelle génération de jeunes sur les enjeux de la gestion durable des déchets et de l’environnement en les impliquant sur des programmes pertinents, ludiques et concrets.

Moi Jeu Tri est présent dans 3 pays : au Togo depuis 2017, en France et en Côte d’Ivoire depuis 2020.

91 000 enfants et leurs familles ont été impliqués sur des programmes de tri sélectif dans près de 200 écoles.

Des programmes de formation/insertion de personnes éloignées de l’emploi ont été mis en place.

Les collectivités territoriales sont intégrées aux processus d’innovation.

Un travail en coopération avec de nombreux acteurs publics et privés et une diversification des programmes entrepris (tri sélectif, programme éducatif sur la protection des écosystèmes marins, accès à l’énergie renouvelable, valorisation des biodéchets etc...) contribuent au développement de l’association.

Résumé du projet :

Le projet *Gestion de la fin de vie des produits de la filière solaire (Togo)* localisé dans le Grand Lomé, à Aného et à Togoville, a pour objectif la structuration d’une filière complète de traitement et valorisation des Déchets d’Equipements Electriques et Electroniques (D3E) et la proposition, pour cette filière, d’un modèle économique pérenne.

Ce projet doit mener à l’intégration de la fin de vie des produits dans la chaîne de valeur et à la formation et à l’accompagnement pour l’insertion professionnelle des jeunes éloignés de l’emploi, en priorité des femmes et des travailleurs du secteur informel. La filière doit devenir autonome et pérenne à l’issue des 3 années de financement. Un nombre grandissant d’acteurs du solaire et du déchet, ainsi que le secteur public, seront intégrés progressivement au projet, notamment par l’ouverture d’un dialogue sectoriel et des activités de plaidoyer.

Le projet repose sur un consortium de 7 partenaires, acteurs du solaire off-grid ou de la valorisation des D3E, en plus de Moi Jeu Tri, qui en sera le chef de fil.

En s’appuyant sur les expertises et savoir-faire des partenaires en termes de valorisation et de traitement des D3E, le projet ambitionne :

- de valoriser 1052 tonnes de D3E
- de créer 131 emplois dont 66 réservés à des femmes dans le secteur de l’économie circulaire
- de former 452 personnes aux métiers de la collecte et de la valorisation des déchets
- de sensibiliser 234 000 personnes aux enjeux du traitement des D3E
- de communiquer sur ces sujets auprès de 800 000 personnes.

Intégration de la dimension genre : de quelle manière la perspective genre est-elle inscrite dans le projet ?

Nous avons identifié plusieurs axes de travail et différentes perspectives concernant l’intégration de la thématique du genre à chaque étape de notre projet.

L'étude préalable intégrera un volet consacré au genre, et plus spécifiquement à la perception, au rôle et à la place des femmes dans le secteur du déchet. Nous irons à leur rencontre, recueillir leur parole, ainsi que celle des hommes sur le sujet. Des groupes de discussion (hommes, femmes et mixtes) seront réunis et interrogés sur la thématique du genre dans le milieu professionnel. Des entretiens individuels et une étude quantitative sont envisagés. Un accent particulier sera mis sur les rapports de force hommes/femmes et la place des femmes dans la prise de décision.

Pour agir pour l'insertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi, plusieurs axes de travail ont été définis :

- L'axe sensibilisation de l'ensemble des publics portera sur l'importance du rôle des femmes dans le secteur formel ou informel du déchet et sur les risques spécifiques qu'elles prennent ;
- Des modules de formation seront prévus exclusivement pour les femmes (leadership féminin, confiance en soi, ...). Les femmes seront encouragées à se former au management. Des modules de formation en mixité porteront sur l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail ;
- Un accompagnement adapté aux contraintes des femmes sera organisé pour la formalisation de leur activité professionnelle dans le secteur privé ;
- Parmi les emplois créés, un quota de postes sera réservé aux femmes, la priorité leur sera donnée pour les postes de gestion des ECOBOX, avec une discrimination positive à l'embauche.

Un groupe constitué des femmes travaillant dans le cadre du projet sera réuni une fois par mois, dans chaque localité, en non-mixité choisie. Ce comité permettra de libérer la parole des femmes et de faciliter leur participation aux échanges et processus de prise de décision. Les porte-paroles de ce groupe permettent la prise en compte et la représentation des intérêts des femmes dans les réunions des acteurs du projet, dans le dialogue sectoriel et dans le plaidoyer auprès des pouvoirs publics.

Les femmes et les hommes seront à nouveau interrogés sur la question au moment des évaluations et de l'audit. Leurs retours, les résultats et les comptes-rendus des activités seront des ressources indispensables pour ajuster et améliorer les actions mises en place pour les années suivantes et pour l'éventuelle réplique du projet.

Pour travailler sur chacun des aspects mentionnés, nous serons accompagnés par des expert.e.s "genre".

Oxfam : projet “Social Factory”

Le candidat :

Oxfam Afrique du Sud (OZA) est le premier affilié africain de la Confédération Oxfam International qui est un réseau mondial de 20 affiliés travaillant dans environ 70 pays, aux côtés de milliers de partenaires et d'allié.e.s auprès des communautés vulnérables. Oxfam mobilise le pouvoir citoyen afin d'encourager les populations à revendiquer leurs droits et à participer pleinement à l'élaboration des décisions, des politiques et des processus qui affectent leur vie, en demandant des comptes à ceux qui les gouvernent et en remettant en question les systèmes qui perpétuent la pauvreté et les inégalités.

La vision d'OZA s'appuie sur celles de personnes auto-organisées, pour créer activement des sociétés justes, démocratiques et durables. Notre mission consiste à travailler avec des communautés marginalisées qui remettent en question les régimes de pouvoir à l'origine de la pauvreté, des inégalités, de la violence, de la discrimination et de l'injustice.

Deux filiales Oxfam sont impliqués dans ce projet :

- Oxfam France, est le Chef de file agissant comme point focal sur tous les aspects contractuels, pour fournir des conseils techniques et assurer la conformité du projet avec les exigences de l'AFD, le suivi des paiements, la bonne allocation des coûts et la conformité avec les règles de passation de marchés applicables. Oxfam France sera également chargé de faciliter le dialogue avec le siège de l'AFD à Paris et de partager les informations pertinentes sur le projet.

- Oxfam Afrique du Sud, est le co-candidat et le partenaire pour la mise en œuvre. Oxfam Afrique du Sud facilitera les différents processus, en rassemblant le réseau des entreprises communautaires de recyclage des déchets (EBC), en leur fournissant des espaces pour organiser leurs discussions, et en coordonnant leurs activités avec les parties prenantes externes afin d'améliorer la visibilité de cette initiative, de les soutenir et les accompagner dans le renforcement de leurs capacités à être un partenaire commercial officiel et fiable du projet.

Le projet :

Depuis 2009, la municipalité d'Ekurhuleni et Oxfam conduisent une initiative fructueuse dont l'objectif est d'intégrer les entreprises communautaires de recyclage des déchets (EBC) dans le système municipal de gestion des déchets dans les zones mal desservies par les services municipaux de collecte des déchets. Au fil des ans, la municipalité d'Ekurhuleni a accordé aux EBC des licences leur permettant de mettre en œuvre la collecte des déchets en porte-à-porte dans leurs quartiers. La base de référence actuelle est un réseau en pleine expansion composé de 63 EBC regroupant plus de 3 000 collecteurs qui collectent environ 18 000 tonnes de plastique par an.

Le projet prévoit un passage à l'échelle des activités de ces entreprises du point de vue commercial grâce au traitement industriel du plastique collecté. Une Usine Sociale de pointe pour le recyclage des déchets plastiques sera créée et agira au nom et dans l'intérêt des ramasseurs, en achetant les matières plastiques collectées auprès du réseau des EBC. L'Usine Sociale sera chargée de standardiser la qualité des matières plastiques en les agrégeant, les triant et les compactant afin de les transformer en granulés de plastique recyclé de haute qualité (PEHD-R), adaptés à la production de nouvelles bouteilles en plastique recyclé.

La seconde phase, qui est la phase d'industrialisation, permettra à l'Usine Sociale de vendre les granulés de PEHD-R aux fabricants qui produisent des bouteilles en plastique pour les entreprises multinationales de biens de consommation à travers une commercialisation conjointe afin d'accroître son pouvoir de négociation et de favoriser les économies d'échelle. Pour se faire, Un nouveau véhicule juridique sera établi, sous la forme d'une entreprise à responsabilité limitée (PTY) (l'Usine Sociale PTY), qui agira au nom et dans l'intérêt de toutes les EBC impliquées.

Ce projet est un partenariat multi-acteurs ; les secteurs public, privé et social travaillent ensemble pour atteindre un objectif commun de co-développement de solutions inclusives et économiquement viables, chacun apportant une expertise spécifique et tirant des bénéfices directs et mesurables de l'initiative, tout en stimulant la discussion sur la façon dont les différents acteurs peuvent contribuer à la création d'un modèle économique différent pour une distribution plus juste de la richesse et une vie digne pour les communautés à faibles revenus.

La perspective genre :

La perspective genre est un élément fondamental de l'ensemble du projet et l'objectif est de donner aux femmes les moyens de s'insérer dans l'économie formelle. Le renforcement de leurs connaissances, la formation, l'autonomisation sociale et l'autonomisation économique sont autant de composantes de cette orientation. Tous les processus de mise en œuvre tiennent compte de la perspective genre et visent à contribuer à un changement profond du rôle des femmes. La contribution à ce changement s'appuie sur l'ensemble des processus et procédures de formation et sur les activités visant à accroître les connaissances et l'autonomisation des femmes. Toutes les activités visent la création d'opportunités d'action et donnent un poids égal à la voix des femmes et à celle des hommes. Tous les systèmes de gouvernance mis en place dans les différents véhicules juridiques nécessaires à la mise en œuvre du projet visent à créer des opportunités pour les femmes et à assurer l'institutionnalisation des espaces, en créant des espaces formels.

Annexe 2 : Tableau des activités

Moi Jeu Tri :

Activités	Femmes / Jeunes femmes / femmes âgées	Hommes / Jeunes hommes / Hommes âgés	Implications pour le projet
Activités productives - Gestion des Ecobox -Collecte -Achat -Revente -Transport -Valorisation -Sensibilisation	Gestion des ecobox (jeunes femmes et femmes) Collecte Achat Revente Sensibilisation Valorisation	Gestion des ecobox (jeunes hommes) Collecte Achat Revente Transport Sensibilisation Valorisation	Volonté d'avoir au moins la parité chez les gestionnaires des ECOBOX et les eco-collecteurs : discrimination positive, quotas à l'embauche et formation des femmes au leadership, à l'entrepreneuriat... Formation des hommes à évoluer de façon égalitaire dans un environnement professionnel H/F
Activités reproductives	-	-	-
Activités communautaires - Groupe de femmes - Sensibilisation	Groupe de femmes (femmes de tous les âges) Sensibilisation (femmes et jeunes femmes)	Sensibilisation (hommes de tous les âges)	Organiser les premières réunions et trouver une animatrice suffisamment qualifiée
Activités politiques ou décisionnelles - Plaidoyer - Dialogue Sectoriel - mise en place de la filière/ création de partenariats - Groupe de femmes	Plaidoyer (femmes) Dialogue sectoriel (femmes) Groupe de femmes	Plaidoyer (hommes) Dialogue sectoriel (hommes)	La participation des femmes au plaidoyer et au dialogue sectoriel dépendra du succès du groupe des femmes.

Annexe 3 : L'intégration du genre dans le cycle du projet

Moi Jeu Tri

Étapes	Objectifs	Questions clés	Outils
Diagnostic initial / Analyse du contexte	Avoir un état des lieux le plus fidèle possible de l'état de la filière, des conditions de travail, des besoins des travailleurs et des dynamiques de genre des secteurs formels et informels du déchet.	Quelle répartition des métiers entre les hommes et les femmes ? Répartition des postes avec le plus de responsabilités ? Temps de travail H/F? Quelle part de femmes dans le secteur formel/ dans le secteur informel ? Inégalités perçues ? Raisons identifiées ? Quelle rémunération ? Quels écarts ?	Focus groupes mixtes et non-mixtes (femmes, hommes, femmes et hommes) Entretiens individuels avec des travailleurs et des travailleuses Etude quantitative
Planification et formulation du projet	Formaliser des objectifs qui prennent en compte la dimension genre Essayer d'imaginer un projet qui tient compte des inégalités existantes constatées dans le diagnostic et qui met tout en œuvre pour ne pas les reproduire, et pour les réduire	Comment imaginer et formuler un projet qui soit le plus inclusif et le plus porteur d'égalité femmes/hommes possible?	Intégrer des indicateurs basés sur le genre Part du budget dédié à la thématique du genre/ à la mise en place d'actions pour la prise en compte du genre Activités spécifiques dédiée à un genre ou intégration de cette dimension de façon transversale aux activités mixtes
Mise en œuvre	Des modèles d'insertion professionnelle à destination des jeunes éloignés de l'emploi, priorisant l'inclusion des femmes et du secteur informel, par la formation et l'accompagnement, sont mis en place	Comment adapter les formations pour qu'elles répondent aux contraintes et problématiques spécifiques se posant aux femmes ? Comment favoriser la prise de postes à responsabilité/ postes de management par les femmes ? Comment favoriser l'autonomisation professionnelle des femmes dans la filière ? Comment favoriser la participation des femmes à la prise de décision ?	Formations spécifiques pour les femmes sur le leadership féminin, la prise de parole, la légitimité de la parole, la confiance en soi... Formation des hommes en groupes mixtes sur l'égalité hommes/femmes dans le milieu professionnel Créer des emplois pérennes dans la filière et pratiquer des quotas/discrimination positive pour favoriser l'emploi de femmes, notamment sur des postes à responsabilité (en gardant les compétences comme premier critère de choix)

			<p>Mettre en place un accompagnement à l'entrepreneuriat spécifique pour les femmes pour formaliser leurs activités</p> <p>Rendre fonctionnelles 40 ECOBOX</p> <p>Mettre en place des groupes non-mixtes d'échanges professionnels</p> <p>Encourager les femmes à prendre part aux discussions décisionnelles, au plaidoyer, au dialogue sectoriel</p>
Suivi – Évaluation	<p>Faire en sorte que le genre reste un sujet transversal et majeur, à la fois source et objet d'améliorations constantes, dans le projet tout au long des 3 années</p>	<p>Comment évaluer le projet sous le prisme du genre ?</p> <p>Comment faire participer les femmes à ce suivi-évaluation ?</p>	<p>Interroger les femmes et les hommes à plusieurs moments clés du projet pour voir l'évolution de leur perception de la dimension genre dans le projet</p> <p>Intégrer les comptes-rendus des réunions professionnels en non-mixité ou même assister à certaines réunions (participation observante)</p> <p>Encourager les femmes à participer à la capitalisation</p> <p>Observer l'évolution de certains indicateurs chiffrés</p> <p>En se basant sur les retours d'expérience, analyser les réussites, les échecs, et se focaliser sur les bonnes pratiques</p>

Oxfam

Étapes	Objectifs	Questions clés	Outils
<p>Diagnostic initial / Analyse du contexte</p>	<p>Collect info in n° of woman working in community-based enterprises Collect info on their rôle and access to resources Understand gap between man and woman (pay gaps, job condition gaps and other)</p>	<p>How many women are working in CBEs? What is their role? Do they have the same access to resources as their male counterparts? Do they have the same opportunity to have their voices heard? Are there salary gaps between men and women? How are women perceived by their male counterparts in waste management?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gathering data from CBEs through on-site visit - Secondary data collection - Interviews to woman and man from CBEs - Interview with other stakeholders
<p>Planification et formulation du projet</p>	<p>Plan the project taking into account initial diagnosis Identify ways to reduce gender inequalities</p>	<p>How can gaps be solved? How will the project integrate gender aspects? Which KPI can help monitor gender mainstreaming?</p>	<p>Code of business conduct to be planned for all CBE involved including specific section on gender equality</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specific KPI and indicators
<p>Mise en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Increase number of women in CBE - Increase % of CBEs managed by woman - Obtain equitable distribution of profit within CBE - Give equal space in apical position 	<ul style="list-style-type: none"> - Is % of women in CBE increased? - Is the control over resources improved for women? - Are the members of the CBEs trained on gender mainstreaming? 	<ul style="list-style-type: none"> - Training and capacity building session - Shareholder agreement including specific clause to grant gender equality - Digital tool to monitor detail of the quantities and of material flow - Roll out of the Code of Business conduct for all CBE involved in the initiative
<p>Suivi – Évaluation</p>	<p>Verify changes in gender equality within the initiative and within the community Monitor improvement in working condition for women and their empowerment</p>	<p>Are pay gaps solved? Are women able to have control over resources? Are women accepted as leader/ manager in the CBEs? Has the overall attitude towards gender improved?</p>	<p>KPI specific for gender Interviews and data gathering</p>

Annexe 4 : Le tableau de profil d'accès et de contrôle

Moi Jeu Tri

	Qui a accès ?		Qui gère ?	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<p>Ressources économiques ou productives Foncier, équipements, véhicules, main d'œuvre, argent comptant, crédit ..</p> <p>Ressources politiques Expérience politique, formation, diplômes, etc.</p>	<p>Rachat déchets (femmes)</p> <p>Gestionnaires ECOBOX Formation Espaces prise de décision Comités pros non-mixte</p>	<p>Vente déchets (agents distributeurs et distributeurs stock) (hommes)</p> <p>Gestionnaires ECOBOX Formation Espace prise de décision Comités pros non-mixte</p>	<p>Gestion ECOBOX (femmes)</p> <p>Pilotage MJT Comités Pilotage</p>	<p>Gestion au niveau du management des distributeurs (hommes)</p> <p>Dirigeants de toutes les structures du consortium Pilotage MJT Comité Pilotage</p>
<p>Bénéfices Revenus, éducation, pouvoir politique, autorité, besoins essentiels, prestige, etc.</p>	<p>Gestionnaires d'ecobox Prise de décision Plaidoyer Chiffres d'affaires ECOBOX</p>	<p>Gestionnaires d'ecobox Prise de décision Plaidoyer Chiffres d'affaires ECOBOX</p>		<p>Dirigeants structures valorisation</p>

Oxfam

	Qui a accès ?		Qui gère ?	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<p>Ressources économiques ou productives Foncier, équipements, véhicules, main d'œuvre, argent comptant, crédit ..</p> <p>Ressources politiques Expérience politique, formation, diplômes, etc.</p>	<p>Labor Land Soft Equipment (Cash)</p> <p>Training Capacity building</p>	<p>Labor Land Equipment Vehicles Cash</p> <p>Training Capacity Building</p>	<p>Labor Soft Equipment (Cash)</p>	<p>Equipment Vehicles Cash</p>
<p>Bénéfices Revenus, éducation, pouvoir politique, autorité, besoins essentiels, prestige, etc.</p>	<p>Revenues Salary Essential needs More power in household and community Independency</p>	<p>Revenues Salary Essential needs</p>		<p>Authority Power</p>

Annexe 5 : Matrice SWOT

Moi Jeu Tri

	Forces	Faiblesses
Opportunités	<p>Analyse des points forts et des opportunités</p> <p>Main d'œuvre facilement disponible (notamment féminine) Ressource bien identifiée comme ayant valeur économique par le secteur informel constitué principalement de femmes Ecosystème de structures D3E et solaire Modèle ECOBOX existant ECOBOX gérée avec succès par des femmes Pas encore de solution locale pour les D3E Bonne connaissance du secteur et des partenaires</p>	<p>Analyse des points faibles et des opportunités</p> <p>Femmes pas perçues comme légitimes et compétentes - peut être une façon pour les femmes de prouver et d'affirmer la place des femmes dans le milieu professionnel (pousser d'autres femmes à s'affirmer dans le milieu pro)</p>
Menaces	<p>Analyse des points forts et des menaces</p> <p>Secteur existant dominé par les hommes → L'inscription du genre en objectif spécifique rend le sujet obligatoire au niveau du pilotage et devient un sujet dans les relations avec les partenaires dirigeants.</p>	<p>Analyse des points faibles et des menaces</p> <p>Poids du genre dans la société (perception) → sensibilisation/formation Poids des tâches reproductives (travail domestique) qui peut empêcher la participation Difficulté pour les hommes à accepter d'être dirigé par une femme Gros consortium donc impossibilité de contrôler la prise en compte du genre par les partenaires dans leur travail au quotidien</p>

	<p>Forces / Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> - Municipality part of the project - Already a lot of women in CBEs - CBEs with previous experience - Partnership with several stakeholders (NGOs, private actors' government) - Huge skill / expertise of CBEs members - Access to capital 	<p>Faiblesses / Weaknesses</p> <ul style="list-style-type: none"> - Not all women being interested in being involved - Strong commitment required, women might delegate to men
<p>Opportunités / Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changing the economic context at individual level - Raising social, political, economic power at community level for women (being able to take decision) - Women voices heard 	<p>Analyse des points forts et des opportunités / Analysis of strengths and opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educating internal and external members - Access to capital offers opportunities to verticalize in the value chain - Replicability in other areas thanks to municipality involvement 	<p>Analyse des points faibles et des opportunités Analysis of weaknesses and opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trying to invest in women and giving them insurance about their activity - Reassurance about their future
<p>Menaces / Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Not big threats 	<p>Analyse des points forts et des menaces / Analysis of strengths and threats</p> <ul style="list-style-type: none"> - 	<p>Analyse des points faibles et des menaces Analysis of weaknesses and strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> -