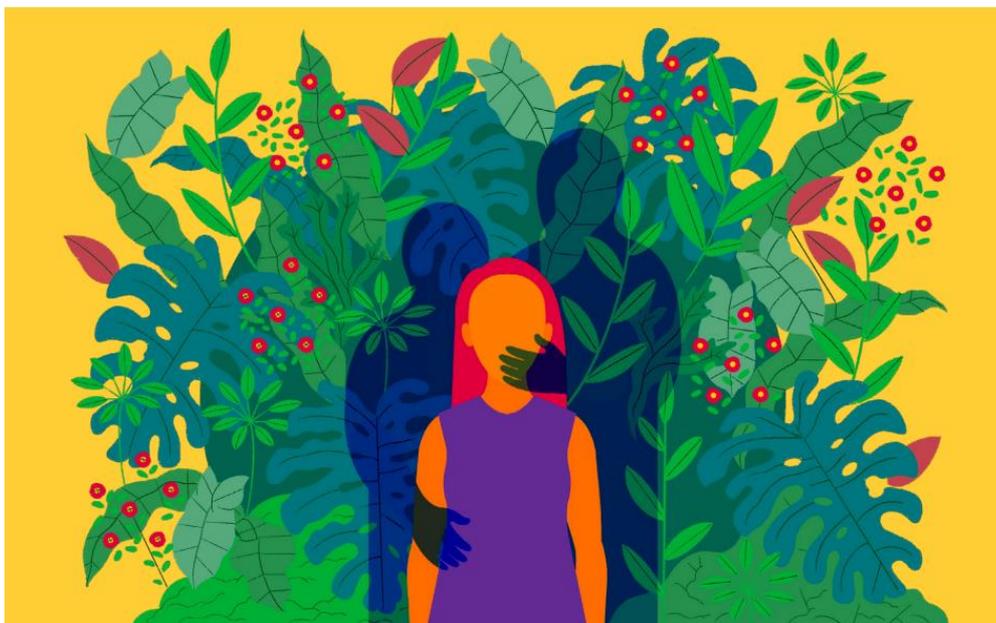


# Manuel de formation



## Prendre en compte la perspective de genre dans les projets de défense des défenseur·e·s de l'environnement

Par Mathilde Bullo, Hermine Tuekam Kouam et María Scaniello Negrís



<b>Remerciements</b>	3
<b>A propos des autrices et facilitatrices</b>	4
<b>Introduction</b>	5
Contexte	5
Public cible	6
Mise en œuvre de la formation	6
Organisation	6
Méthodologie	6
Objectifs	6
Étapes	7
Scénarisation pédagogique	8
<b>Contenu de la formation</b>	9
Module 1 - Connexion et concepts-clés	9
Module 2 - Intégration du genre dans les projets	25
Module 3 - Indicateurs de genre	35
Module 4 - Mise en action	43
<b>Annexes</b>	51
1. Termes de Référence de l'appui genre (F3E)	51
2. Objectifs de la formation et programme synthétique	51
3. Définitions des concepts clés	51
4. Synthèse des réponses aux questionnaires avant/après des participant-e-s	51

## Remerciements

L'équipe de facilitatrices tient à remercier toutes les personnes qui ont aidé à la mise en place de cette formation, par leur soutien financier, technique, par leurs interventions et leur participation durant les ateliers pour les rendre aussi participatifs et aussi riches d'enseignements et de partages d'expériences.

Nous remercions l'AFD, en particulier Corinne de Peretti, référente FISONG au sein de la Division Partenariats avec les OSC, Guilhem Arnal, référent genre de la division Gouvernance, et Karim Bourtel, responsable d'équipe projet, pour leurs précieuses interventions à des moments clés de la formation.

Nous remercions bien sûr le F3E, et tout particulièrement Armelle Barré, qui a joué un rôle essentiel pour l'organisation, la logistique, les aspects contractuels et la prise en charge, la traduction professionnelle de ces ateliers dans 3 langues, la préparation des ateliers, et la revue qualitative et constructive des différents livrables et notamment du présent rapport.

Sans oublier les participant-e-s de la formation et les responsables des organisations participantes, pour leur enthousiasme, leur implication et leurs partages d'expérience et d'expertise de terrain qui ont grandement contribué à la qualité de la formation.

- Pour le Brésil : Lirian Pádua (Transparência International Brasil), Maria Dolores (Lola) Campos Rebollar (Amazonia nativa/OPAN), Marina Esteves (Ethos), Rafaela Sinderski (Abraji), Stéphanie Birrer (ICV)
- Pour le Pérou : Liliana Jáuregui, Mariel Cabero (UICN), Katherine Sanchez Lozano, Luisa Rios, Valeska Ruiz (SPDA)
- Pour la République du Congo : Ana Osuna Orozco, Robyn Stewart (RFUK), Inès Gady Mvoukani, Lilian Barros (CJJ), Rosalie Martel, Benjamin Ichou, Louise Cordery (Client Earth)

La formation s'est tenue dans le cadre du Programme Atelier du changement social, phase 2, financée par l'Agence française de développement



Illustration de couverture : Estudio Relativo pour UICN (Union internationale pour la conservation de la nature et de ses ressources naturelles), 2020 (image en couverture du rapport "Liens entre la violence basée sur le genre et l'environnement. La violence des inégalités"). [www.estudiorelativo.com](http://www.estudiorelativo.com)

## A propos des autrices et facilitatrices

**Mathilde Bullo** est une consultante et facilitatrice indépendante basée à Lille en France.

Forte de 18 ans d'expérience dans la solidarité internationale, particulièrement dans l'accompagnement au changement d'individus, d'équipes et d'organisations de la société civile (OSC), Mathilde accompagne l'évaluation et le renforcement des OSC sur les plans organisationnel, humain, opérationnel et stratégique, et sur la prise en compte des enjeux du genre dans les pratiques organisationnelles et opérationnelles des OSC et réseaux.

Elle a accompagné de nombreuses organisations et réseaux nationaux et sous-régionaux de la société civile en Afrique de l'Ouest, Centrale et Australe, et en Europe.



**Hermine Tuekam Kouam** est une consultante camerounaise vivant à Brazzaville en République du Congo.

Hermine travaille depuis une dizaine d'années et exerce comme consultante indépendante depuis 7 ans. Elle intervient majoritairement sur les questions forestières.

En tant que Praticienne en Développement Organisationnel, elle accompagne les organisations et les personnes dans l'amélioration de leurs performances.

Elle intervient notamment sur les questions de genre, de diagnostic organisationnel, planification stratégique, approche inclusive et participative, communication...

Elle a accompagné de nombreuses organisations, plateformes et réseaux nationaux de la société civile en Afrique Centrale et à Madagascar.



**María Scaniello Negrís** vit en Uruguay et est consultante, conférencière et chercheuse pour LATAM sur les questions de droits, de genre et de diversité.

Depuis plus de 10 ans, elle accompagne des organisations sociales, publiques et privées dans des processus de formation et de conseil. Elle milite pour les droits des femmes et des personnes LGBTQ+. Diplômée en psychologie, en politiques de genre et d'égalité, titulaire d'un master en genre et politique publique, elle a également suivi le cours de conseillère en égalité de genre dans les organisations, certifié par le PNUD.

Elle a de l'expérience dans la gestion des politiques publiques, la décentralisation et la jeunesse dans une perspective de genre, ainsi que dans l'enseignement et la recherche sur les questions de féminisme, de santé sexuelle et reproductive et de diversité sexuelle. Elle a travaillé à la fois dans des rôles de coordination, d'assistance à l'élaboration de politiques publiques et de projets à long terme avec des jeunes, des femmes et des groupes environnementaux. Depuis 2006, elle a animé des ateliers sur des questions liées aux droits humains, à la santé, à la jeunesse, à la participation, à la diversité, entre autres, avec différents publics tels que des coopératives, des entreprises et surtout des OSC.



# Introduction

## Contexte

Le F3E a mis en place en 2019 un programme intitulé “*l’Atelier du changement social*”. Dans le cadre de ce programme cofinancé par l’AFD, le F3E a élaboré et publié de nombreux outils notamment pour aider à la prise en compte du genre par les ONG de développement<sup>1</sup>, et propose aux ONG depuis 2016 un accompagnement spécifique à l’intégration de la dimension genre dans leurs projets (élaboration, mise en œuvre et suivi évaluation) que l’AFD a sélectionnés pour intégrer le dispositif FISONG. Ce dispositif, qui a été mis en place par l’AFD en 2007, vise à soutenir l’innovation technique, méthodologique et opérationnelle des ONG et fait une place importante au dialogue sectoriel et à la capitalisation sur les potentiels d’innovation des projets de développement.

La FISONG 2022 définie par l’AFD s’intitule “*Défenseur-e-s des droits de l’environnement*”<sup>2</sup> et s’inscrit dans les priorités du Plan d’Orientation stratégique (POS) 2018-2022, au sommet desquelles se trouve la jonction des enjeux de gestion des ressources naturelles et de lutte contre les discriminations et inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Pour répondre à ces défis, la FISONG 2022 vise à “*promouvoir des projets innovants susceptibles de préfigurer des changements de pratique au niveau national pour une plus grande protection des défenseur-e-s de l’environnement*”, avec une attention particulière à la perspective de genre.

Dans ce cadre, la note de cadrage de la FISONG 2022 prévoyait que le dispositif mis en place par le F3E dans le cadre de “*l’Atelier au changement social*” pour accompagner les ONG à renforcer la prise en compte du genre dans leur projet, soit activé avec :

- Elaboration d’une note sur les enjeux de genre en lien avec la défense de l’environnement et le soutien aux défenseur-e-s de l’environnement ;
- Relecture des notes projets des ONG et commentaires sur l’intégration du genre ;
- Une formation-sensibilisation collective des ONG qui auront été retenues et de leurs partenaires à l’intégration d’une perspective de genre dans leurs projets ;
- Un échange individuel avec chaque ONG retenue, afin d’élaborer un plan d’action concret ;
- Un appui genre, via la mobilisation d’un-e expert-e au cours de la mise en œuvre du projet.

C’est dans cette optique que le F3E a publié l’appel d’offres “*Genre et défenseur-e-s de l’environnement*”, et a sélectionné la proposition de l’équipe de consultantes composée de Mathilde Bullo, Hermine Tuekam Kouam et Maria José Scaniello pour mener cette mission, et notamment concevoir et faciliter cette formation.

Au préalable, une note d’enjeux<sup>3</sup> avait été élaborée par les consultantes et publiée sur le site du F3E.

---

<sup>1</sup> Par exemple la collection [Genre et développement : fiches pédagogiques - F3E](#)

<sup>2</sup> [Défenseurs-droits-environnement-note-cadrage \(AFD\)](#)

<sup>3</sup> <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-genre-et-defense-de-lenvironnement/>

## Public cible

La formation s'est adressée prioritairement aux personnes opérationnelles sur des projets de défense des défenseur-e-s de l'environnement (idéalement au moins une personne mobilisée sur l'écriture, une sur la mise en œuvre ou le suivi). Les ONG peuvent également faire participer leurs partenaires impliqué-e-s dans le projet.

## Mise en œuvre de la formation

### Organisation

La formation s'est déroulée sur 4 demi-journées du 7 au 16 septembre 2022, sous forme d'un atelier collectif à destination des ONG sélectionnées au titre de la FISONG (3 projets visés), dès la conception des projets. Cet atelier a eu lieu en visioconférence pour permettre aux équipes de terrain de participer à la formation, et a été facilitée par l'équipe de consultantes. La langue principale de l'atelier était le français, et une équipe d'interprètes professionnel-le-s a assuré un interprétariat simultané vers et depuis l'espagnol et le portugais pour permettre la participation de tou.te.s.

L'atelier collectif a inclut notamment un temps de formation et de sensibilisation sur le genre, un travail sur les actions à mettre en place pour intégrer le genre dans les projets et sur les indicateurs de suivi sensibles au genre.

### Méthodologie

Notre approche pédagogique pour l'atelier de formation est l'approche participative et la pédagogie active, incluant une part de pédagogie inversée avec l'envoi aux participant-e-s de supports en amont de la formation afin de se préparer et de contribuer à la dynamique collective d'apprentissage. La philosophie de l'éducation populaire est présente dans notre approche, en ce qu'elle laisse le pouvoir aux apprenant-e-s et parie sur la capacité collective à analyser les situations et à passer à l'action pour lutter contre les dominations et pour changer le système.

Dans la conception des modules de formation, nous prenons en compte les différentes préférences d'apprentissage (d'après la typologie de Kolb<sup>4</sup>) afin de proposer une formation permettant d'embarquer activement l'ensemble des participant-e-s.

### Objectifs

Les **objectifs globaux** de la formation étaient les suivants :

- Sensibiliser les participant-e-s à l'approche genre et aux enjeux liés à l'égalité entre les hommes, les femmes et les minorités de genre, et s'assurer d'une compréhension commune des concepts et enjeux de l'approche genre ;
- Définir les enjeux de genre en lien avec la défense de l'environnement et le soutien aux défenseur-e-s de l'environnement ;

---

<sup>4</sup> 1) Expérience concrète d'une action/idée, 2) Observation de façon réfléchie et attentive, 3) Conceptualisation abstraite et théorique, 4) Mise en application de l'idée/action en fonction de l'expérience initiale : <https://digital-learning-academy.com/styles-dapprentissage-la-typologie-de-kolb/>

- Permettre aux participant-e-s d'identifier les résistances et donner des pistes pour les surmonter ;
- Amener les participant-e-s à identifier les actions à mettre en place pour mieux intégrer le genre dans leur propre projet, se doter d'une feuille de route pour assurer leur mise en œuvre, identifier les indicateurs de suivi-évaluation sensibles au genre pertinents dans le cadre de leur projet.

## Étapes

- **Préparation en amont : relecture des notes projet**

Les notes projets ayant permis la présélection par l'AFD avaient été remises aux consultant-e-s genre, sous réserve de confidentialité. Les consultant-e-s genre ont identifié les marges d'amélioration et les points aveugles au genre, à travailler durant l'atelier. Une brève note analytique en termes de genre de chaque projet a été produite et envoyée à chaque ONG, dans la même langue de rédaction de la note projet (français ou espagnol).

- **Déroulé prévisionnel**

Le déroulé prévisionnel de l'atelier a été soumis à la discussion avec le F3E. Une fois validé, il a été transmis aux participant-e-s en amont de la formation. Des documents présentant le concept de genre et l'approche genre et développement ont également été transmis aux ONG. Un travail d'identification des expériences sur l'intégration du genre sur des projets en lien avec le sujet de la FISONG a été également effectué par les consultant-e-s (en lien avec la [note d'enjeux](#) publiée<sup>5</sup>), pour présentation aux participant-e-s.

- **Questionnaire en amont**

Un questionnaire a été envoyé aux participant-e-s en amont de l'atelier, en français, espagnol et en portugais, et les réponses ont été analysées, afin d'avoir un aperçu des connaissances et expériences des participant-e-s sur le genre et de leur rôle dans le projet, ainsi que sur l'existence ou non dans l'ONG de projets avec perspective de genre.

- **Atelier**

Les 2 jours d'atelier ont alterné des temps communs et des temps de travail en petits groupes pour approfondir les défis spécifiques du genre dans chaque projet. L'atelier formatif s'est voulu pratique et a intégré des exercices concrets et des exemples d'actions concernant directement les projets des ONG participantes.

### Séquençage de la formation

Session	Date	Thèmes
1	7 septembre	Accueil du F3E, présentation par l'AFD sur le cadre Sensibilisation sur le concept de genre, l'approche genre et développement et les notions d'intersectionnalité et d'écoféminisme
2	9 septembre	Intégration concrète du genre dans les projets
3	14 septembre	Les indicateurs de suivi liés à la perspective de genre
4	16 septembre	Présentation à chaud des projets révisés, intégrant le genre.

<sup>5</sup> <https://f3e.asso.fr/ressource/enjeux-genre-et-defense-de-lenvironnement/>

- **Après l'atelier : questionnaire en aval**

Une évaluation à chaud de l'atelier a été effectuée à l'issue de celui-ci. Le questionnaire a été élaboré en français, en espagnol et en portugais, et une synthèse des réponses a été élaborée en français par les consultant-e-s (voir en annexe).

## Scénarisation pédagogique

Objectifs pédagogiques	Dispositif pédagogique	Modalité d'évaluation des acquis (de l'atteinte des objectifs)
<p>À la fin de la formation, les participant-e-s seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reconnaître le genre comme une construction sociale ;</li> <li>● Appliquer le prisme du genre pour analyser les rapports et rôles sociaux, l'organisation sociale, les stéréotypes liés au genre (dans leur ONG, dans leurs projets, dans leurs publics cibles) ;</li> <li>● Comprendre les enjeux liés à l'égalité entre les hommes, les femmes et les minorités de genre ;</li> <li>● Identifier leurs propres résistances et les pistes pour les lever ;</li> <li>● Identifier les actions à mettre en place pour mieux intégrer le genre dans leur propre projet, et se doter d'une feuille de route pour assurer leur mise en œuvre ;</li> <li>● Identifier les indicateurs de suivi-évaluation sensibles au genre pertinents dans le cadre de leur projet ;</li> <li>● Analyser le contexte de la défense de l'environnement dans leur zone d'intervention sous le prisme de l'écoféminisme ;</li> <li>● Prendre des mesures pour améliorer la prise en compte du genre au sein de leur organisation et dans les projets de défense des défenseur-e-s de l'environnement ;</li> <li>● Intégrer la dimension genre à toutes les étapes de la gestion de cycle du projet ;</li> <li>● <i>(Pas directement visé par la formation, mais fortement encouragé)</i> Veiller à la justice de genre au sein de leur organisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Matériel pédagogique (vidéos, lectures, podcasts) accompagné de questions préparatoires, pour échanger ensuite en atelier</li> <li>● 4 sessions de 2h30</li> <li>● Travail en sous-groupes</li> <li>● Travail individuel avant et/ou après chaque session</li> <li>● Groupes de discussion (sur Whatsapp ou Signal)</li> </ul>	<p>Tests de connaissances, attitudes et pratiques sur Google form (avant/après)</p>

# Contenu de la formation

L'atelier a débuté par un accueil du F3E et par un temps dédié à la division technique de l'AFD qui porte la FISONG, pour permettre d'explicitier sa stratégie genre et ses attentes vis-à-vis des ONG et pour présenter l'importance d'intégrer le genre dans les projets, en faisant le lien entre la stratégie de l'AFD et la Fisong.

Ensuite, la majeure partie des quatre sessions de l'atelier a été consacrée à l'intégration concrète du genre dans les projets sélectionnés.

## Module 1 - Connexion et concepts-clés

La première partie de l'atelier a consisté en une sensibilisation sur le concept de genre, l'approche genre et développement et la notion d'intersectionnalité. Les consultantes ont veillé à donner des exemples concrets le plus possible en lien avec la thématique de la Fisong, pour montrer dès ce moment que le genre, intersectionnel, est partout.

### Travail préalable en autonomie :

- Préparez votre check-in individuel en 1 minute (intention, principale attente, nommez un jouet ou un jeu de votre enfance)
- Lire la note d'enjeux, préparer leurs commentaires éventuels
- Lisez attentivement le document avec les définitions des concepts de base (diversité, équité, inclusion, intersectionnalité, écoféminisme), préparez vos questions et commentaires

### Déroulé de la session n°1 - 7 septembre 2022

- Accueil par le F3E

**Armelle Barré**, coordonnatrice de l'appui genre à la FISONG 2022 « genre et environnement » a présenté le réseau F3E, sa raison d'être et ses objectifs en particulier avec l'organisation de cette formation. De manière générale, le F3E a pour but d'impulser une amélioration des pratiques des acteur-ice-s de la solidarité internationale et de renforcer leurs compétences, au service d'actions porteuses de changement social. Il joue aussi un rôle de centre de ressources, et développe une offre d'accompagnement individuel ou collectif des organisations.

C'est dans le cadre d'un de ces programmes d'expérimentation méthodologique que s'inscrit cette formation : l'atelier du changement social, qui est dans sa 2<sup>ème</sup> phase. Il est centré sur les approches et les méthodologies de changement social, et comporte 3 gros volets :

- expérimentations méthodologiques sur l'action collective, le pouvoir d'agir
- activités spécifiques sur différentes méthodologies dont le genre, mais aussi une approche jeunesse et une approche écologie
- création et diffusion d'outils, ateliers ad hoc, etc.

Depuis plusieurs années, le F3E travaille sur le genre et essaye d'outiller les porteur-se-s de projets à se renforcer sur le sujet, car c'est un enjeu extrêmement important non seulement pour le F3E mais aussi pour les bailleurs, dont l'AFD, que les OSC puissent prendre en considération ces enjeux.

- Présentations par l'AFD

**Corinne de Peretti**, référente FISONG au sein de la Division Partenariats avec les OSC, a rappelé que le genre est une priorité dans la diplomatie française, donc une priorité aussi pour l'AFD. La stratégie de la France à l'international pour l'égalité entre les femmes et les hommes fixe des objectifs ambitieux à l'AFD en termes de pourcentage (50%) des montants des projets financés qui doivent avoir au moins un objectif général ou spécifique consacré au genre, et fixe un montant minimum de projets qui doivent avoir pour objectif d'être transformationnels en matière de normes de genre et d'égalité femmes-hommes.

D'après le plan d'action élaboré par l'AFD, les objectifs pour les opérations financées étaient :

- promouvoir l'émancipation des femmes et des filles → actions liées au renforcement du pouvoir d'agir, à l'éducation, la formation, l'insertion professionnelle et dans la vie citoyenne,
- lutter contre les formes de violences faites aux femmes et aux filles,
- intégrer l'égalité femmes-hommes (*gender mainstreaming*) dans tous les secteurs d'intervention de l'AFD (y compris énergie, agriculture, eau, etc.)

Une loi de 2021 fixe des objectifs encore plus ambitieux à l'horizon 2025, à savoir 75 % des volumes de projets qui intègrent le genre comme objectif principal ou spécifique.

La FISONG (Facilité pour l'innovation sectorielle des ONG) est un dispositif qui existe depuis 2008, avec l'ambition d'être un outil qui soutient l'innovation – à l'époque le genre était une thématique innovante, et ça a été dès le départ un critère de sélection des projets. L'AFD a souhaité aussi accompagner les ONG lauréates pour qu'elles puissent faire progresser leurs connaissances et compétences opérationnelles en la matière, et pour faire progresser le secteur dans son ensemble.

L'AFD a donc mis en place avec le F3E un dispositif d'accompagnement sur mesure, pour que ces projets soient vraiment inspirants en matière de genre et pour inciter les ONG à aller plus loin en matière d'égalité femmes-hommes dans leurs projets.

Il y a eu un appui par les consultantes pour mieux intégrer le genre dans l'écriture des projets, aujourd'hui débute une formation sur 4 séances, et il y aura aussi un appui dans la suite du projet pour que les ONG participantes puissent mieux identifier leurs besoins et les calibrer pour la phase d'exécution. Il y aura également cette thématique du genre qui ressortira très certainement de la capitalisation transversale qui se mettra en place au démarrage des projets.

**Guilhem Arnal**, référent genre de la division Gouvernance (qui porte cette FISONG « Défenseur-e-s de l'environnement »), a présenté sa division et les raisons du lancement d'un appel à projets sur cette thématique avec une approche importante sur le genre.

La gouvernance renvoie aux rapports de pouvoir, aux liens qui font que le vivre ensemble fonctionne plus ou moins dans une société, notamment dans les secteurs sociaux, économiques, et sur les problématiques environnementales. Et au cœur de ces rapports de pouvoir, il y a la question des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes, et donc pour la division Gouvernance ces enjeux d'égalité sont extrêmement importants.

La division Gouvernance existe depuis 2016 à l'AFD, et devait travailler à :

- La promotion d'un environnement institutionnel, politique et citoyen favorable aux ODD<sup>6</sup> ;

---

<sup>6</sup> Les 17 Objectifs de Développement Durable, déclinés en 169 cibles (agenda 2030 des Nations Unies)

- Le rétablissement d'une relation de confiance entre les citoyen-ne-s, les Etats et les institutions ;
- L'accompagnement des acteurs de changement, des porteur-se-s d'innovation et de transformation sur toutes les pratiques de gouvernance dans les territoires.

La dimension de genre est prise en compte sur chacun des sujets autour desquels s'organise la division Gouvernance. A titres d'exemples :

- Les finances publiques : appui aux Etats sur la budgétisation sensible au genre ;
- Renforcement de l'État : sur les questions d'état civil, ce sont surtout les filles et les femmes qui sont les plus impactées par le fait de ne pas avoir d'identité dès la naissance ;
- Justice : inégalités d'accès à la justice, de traitement judiciaire, de conditions dignes de détention pénitentiaire notamment pour les femmes, pour la pénalisation des VBG<sup>7</sup> ;
- Processus démocratiques et médias : projets de renforcement des politiques publiques pour l'égalité, avec la participation pleine et entière des citoyens ; actions contre l'invisibilisation dans les médias des femmes ou de leur expertise ;
- Migrations : projets qui visent notamment les populations déplacées par des conflits armés ou des conflits liés au foncier dans le cadre de la crise environnementale, et qui sont précarisées par cette migration, avec une attention particulière aux femmes et aux filles.

- Objectifs, programme et timing de la session

- **Objectifs de la formation :**

- ★ Reconnaître le genre comme une construction sociale ;
- ★ Appliquer le prisme du genre pour analyser les rapports et rôles sociaux, l'organisation sociale, les stéréotypes liés au genre (dans leur ONG, dans leurs projets, dans leurs publics cibles) ;
- ★ Comprendre les enjeux liés à l'égalité entre les hommes, les femmes et les minorités de genre ;
- ★ Identifier leurs propres résistances et les pistes pour les lever ;
- ★ Analyser le contexte de la défense de l'environnement dans leur zone d'intervention sous le prisme de l'écoféminisme ;
- ★ Intégrer la dimension genre à toutes les étapes de la gestion de cycle du projet ;
- ★ Identifier les actions à mettre en place pour mieux intégrer le genre dans leur propre projet de défense des défenseur-e-s de l'environnement, et se doter d'une feuille de route pour assurer leur mise en œuvre ;
- ★ Identifier les indicateurs de suivi-évaluation sensibles au genre pertinents dans le cadre de leur projet.

Et indirectement (pas traité dans le cadre de cette formation, mais il est important de chercher l'alignement) :

- ★ Veiller à la justice de genre au sein de leur organisation.

- **Objectifs de la première session :**

- ★ Se connecter, faire connaissance ;

---

<sup>7</sup> Violences basées sur le genre

- ★ Comprendre le genre comme construction sociale ;
  - ★ Appliquer le prisme du genre aux contextes d'intervention ;
  - ★ Partager la même compréhension des concepts-clés : diversité, équité, inclusion, intersectionnalité, écoféminisme.
- Précisions pratiques
    - Zoom : choix du canal de traduction FR/ES/PT, ouvrir/couper les micros, lever la main, participer dans le chat ; Autorisation par les participant-e-s de l'enregistrement audio des sessions à des fins de reporting, et d'une éventuelle capture d'écran avec leur accord explicite pour toute utilisation.
    - Formation participative, toutes les interventions sont les bienvenues.
  - Check-in : brèves présentations des participant-e-s (prénom, ONG, rôle dans le projet, intention ou principale attente en participant à cette formation), et un jouet ou un jeu de leur enfance ; passage de parole.



→ **Attentes des participant-e-s :**

- Avoir plus d'apprentissage et d'expertise sur les questions genre, qu'on a toujours du mal à intégrer dans les projets, dans nos activités.
- Aborder la perspective de genre de manière transversale, afin d'intégrer des indicateurs de genre dans la conception des projets pour avoir un équilibre de genre
- En savoir plus, pour pouvoir l'appliquer dans les futurs projets et toutes les activités de l'organisation, pas seulement pour les défenseur-e-s de l'environnement.
- Mieux appréhender la question genre pour mieux l'exploiter au niveau des formations qu'on fait avec les communautés locales sur le terrain, et toute autre activité du projet.
- Beaucoup d'attentes, mais surtout des conseils pratiques pour pousser la thématique genre quand on a des contraintes et références très différentes avec les bénéficiaires de nos actions. On a un contexte culturel très différent, et pour moi c'est intéressant de pousser ces thématiques en sortant des dynamiques colonialistes
- Élargir mes connaissances en matière de genre, surtout sur l'écoféminisme, je ne connais pas beaucoup sur cette question. Et je veux apprendre à intégrer la perspective du genre dans tous les projets de l'association.
- Connaître mieux les organisations, les pratiques de tout-e-s les participant-e-s, et avoir plus d'outils pour travailler avec une plus grande participation des femmes indigènes, parce que nous respectons leur décision ; et parfois, on leur demande mais il n'y a pas de femmes qui participent. Donc j'aimerais avoir des outils pour ne pas dépasser les limites dans ces tentatives.
- Je dois faire attention à la perspective de genre, je travaille avec les autochtones, un groupe institutionnel, et on essaye de construire une perspective de genre dans l'institution. J'attends d'avoir des outils, des arguments pour les discussions autour des indicateurs, des buts. Nous faisons attention à ne pas interférer avec les cultures, nous sommes des sociétés différentes
- Beaucoup d'attentes, pour comprendre comment intégrer les concepts de genre, et comment ces concepts sont perçus dans le contexte local des communautés

indigènes qui est complexe avec des structures déjà existantes. J'aimerais voir comment adoucir le choc conceptuel, pour ne pas imposer un modèle.

- Le fait d'être avocate ne m'a pas apporté beaucoup de savoirs sur le genre, donc j'aimerais renforcer mes connaissances en la matière, en soulignant surtout l'aspect intersectionnel parce que nous allons travailler avec des groupes qui ont différents types de vulnérabilité et pour moi c'est fondamental de bien comprendre tous ces aspects pour travailler après avec les ministères.
- Je suis spécialiste en genre et en interculturalité ; mais sur nos projets on a souvent du mal à bien comprendre les enjeux auxquels nous faisons face. J'aimerais voir comment on peut appliquer ces approches sur le terrain, sachant que les termes de genre, d'écoféminisme ne sont peut-être pas adaptés pour l'Amazonie ; mais en comprenant mieux ces termes et en maintenant un dialogue interculturel, on pourra mieux les transmettre car les questions de genre sont essentielles à la société.
- Dans le cadre du travail qu'on réalise à sécuriser les droits coutumiers des communautés locales et communautés autochtones, de régler la tension qui peut exister notamment sur les questions de genre, et en particulier de considérer les risques qui existent dans les projets qu'on mène quand on traite les thématiques de genre.
- Apprendre davantage sur les indicateurs, comment on peut mesurer les changements réels en matière d'égalité des genres, au-delà de l'augmentation de la participation des femmes
- Augmenter mes connaissances, connaître des mécanismes et instruments qui nous permettent d'être plus efficaces dans la mise en œuvre sur les questions de genre, et idéalement comment mesurer l'efficacité de l'action que nous mettons en œuvre.

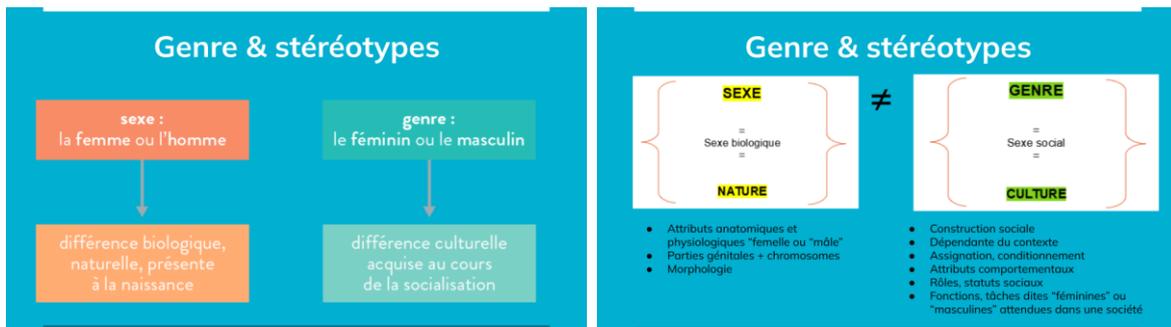
→ **Jeux et jouets de l'enfance (mentionnés par une femme / par un homme) :**

Le babyfoot (H) ; jouer à la poupée (F) ; mettre en scène de pièces de théâtre (F) ; puzzles, casse-tête (F) ; jouer à la corde (F) ; les ours en peluche (\*2 F) ; une petite voiture en bois (F) ; jouer à cache-cache (\*2 F) ; jouer avec mes chiens (F) ; faire du vélo (F) ; les patins à roulettes et le volley-ball (F) ; les kapla, jeu de construction en bois (H).

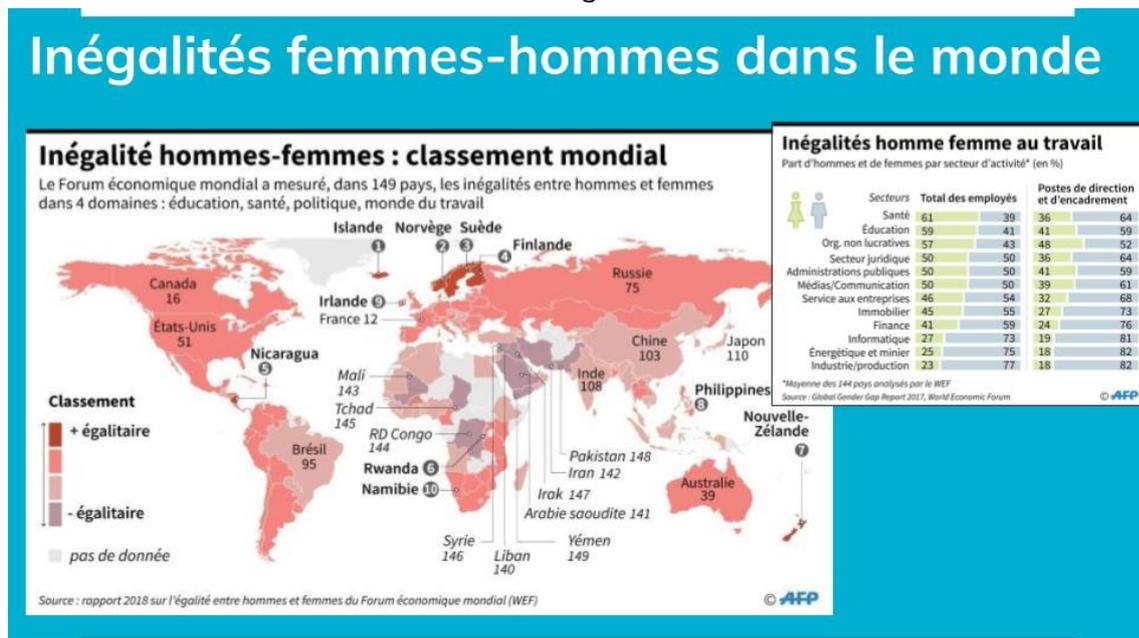
Ce dernier exercice avait été pensé pour collecter du matériel afin de nourrir la session d'exemples dans la conceptualisation du genre. Toutefois, il est intéressant de constater que la plupart des jeux et jouets mentionnés par les participant-e-s sont plutôt neutres du point de vue des stéréotypes de genre, à quelques exceptions près (poupée, jouer à la corde pour les filles, babyfoot et jeu de construction pour les garçons) voire certains à contre-courant des stéréotypes (petite voiture pour une fille). On peut faire deux hypothèses : soit la plupart des participant-e-s ont eu une enfance affranchie des normes de genre, soit le fait que nous ayons prévenu à l'avance que cette question allait être posée a favorisé le choix de prioriser des jeux et jouets non genrés ou déjouant les clichés.

- Sensibilisation sur le concept de genre:
  - Méthodologie :
    - Exercices en sous-groupes : échanger sur ce qu'est le genre, puis identifier 3 situations, stéréotypes et préjugés sexistes dans les communautés où les projets sont développés, notamment en ce qui concerne les défenseur-e-s des droits environnementaux.
    - Retour en grand groupe : présentation des concepts et constats

- Présentation par les facilitatrices :
  - sexe visible à la naissance / genre (construction sociale) / stéréotypes



- Inégalités F/H dans le monde (chiffres), particulièrement dans le Bassin du Congo et le Bassin de l'Amazone



On voit sur le tableau ci-dessus que dans des secteurs où les femmes sont plus représentées parmi les employé-e-s, comme l'éducation et la santé, elles sont minoritaires aux postes de direction et d'encadrement. Cela est directement lié au conditionnement des genres depuis l'enfance.

Par ailleurs, l'emploi des femmes est globalement plus précaire et moins reconnu que celui des hommes : d'après le Rapport Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) 2017, 40% des hommes d'Afrique subsaharienne sont salariés (essentiellement dans le secteur formel), et à l'inverse près de 80% des femmes travaillent dans le secteur informel, soit à leur compte soit dans des entreprises familiales, elles occupent donc des emplois plus précaires.

Donc le conditionnement socio-culturel patriarcal qui est à l'œuvre selon le genre attribué depuis la naissance, joue sur :

- Les identités
- La vision du monde
- Les projets de vie
- Les opportunités, c'est-à-dire les possibilités offertes aux femmes comme aux autres groupes socialement vulnérables de la société.

Construction sociale du genre depuis l'enfance :

- industrie des jouets pour enfants reproduit les stéréotypes ("faire comme maman", "faire comme papa")
- injonctions sociales qui pèsent sur les filles et sur les garçons

- L'approche genre et défense de l'environnement

- Rappel résumé des principaux constats décrits dans la note d'enjeux

Contraintes spécifiques pour les femmes défenseur-e-s de l'environnement dans le Bassin du Congo et le Bassin de l'Amazone, particulièrement des communautés locales et autochtones :

- Rôle social comme pourvoyeuses de ressources (eau, pêche, agriculture de subsistance)

→ Conscience plus élevée des enjeux écologiques

→ Plus exposées aux effets du changement climatique et de la déforestation

- Manque de reconnaissance de leur rôle et engagement pour l'environnement
- Invisibilité dans les chiffres des violences contre les Défenseur-e-s de l'environnement (DDE)
- Violences spécifiques visant les femmes + tabou culturel + invisibilisation → impunité
- Machisme au sein des communautés / schémas culturels
- Faible participation aux décisions et aux dialogues avec les autres acteurs (lié notamment aux inégalités dans l'éducation scolaire, à leur rôle social et statut).

- Échanges sur les contextes d'intervention des ONG participantes en lien avec leur lecture de la note d'enjeux



- J'ai trouvé très intéressante l'expression de cumul des discriminations, qui a un rapport avec l'intersectionnalité. J'aimerais qu'on en parle un peu plus pendant cette formation.
- Je trouverais intéressant d'approfondir le rôle des différentes classes sociales dans la réflexion sur l'intersectionnalité, surtout pour ce qui est de l'accès à la justice des DDE. Par exemple quelle sera la différence d'accès entre une femme ministre et une femme indigène pauvre qui essaye de dénoncer du harcèlement sexuel ? Ce serait intéressant car cela peut expliquer le

manque de données sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'encontre des femmes DDE, on ne voit que les assassinats.

- Le document est très intéressant pour nous édifier sur le genre et sa prise en compte dans les instances de prise de décision, les actions qu'on peut mener. Ce que j'ai particulièrement relevé, et j'aimerais qu'on y revienne, car cela nous pose souvent problème, c'est la difficulté à avoir des femmes qui nous accompagnent pour la prise en compte des aspects genre. Dans le contexte du Congo, parfois elles se mettent en retrait et ce sont les hommes qui doivent pousser pour l'égalité hommes-femmes.

→ *Remarque facilitatrice : cela renvoie à un aspect très important que nous n'aborderons pas en profondeur dans cet atelier : les inégalités d'accès à l'éducation et à la formation, et le conditionnement des filles et des femmes à se sentir moins légitimes à exercer un leadership. Voir en quoi le projet tient compte de ce facteur et ce qu'il met en place pour l'atténuer !*

- Oui c'est super important, les présupposés qui impliquent des problèmes pour la participation des femmes. Et je voulais mettre sur la table l'enjeu de la participation des hommes, qui est évoquée de façon succincte dans la note : je pense que la thématique des inégalités F/H nécessite un accompagnement sur le terrain dans les communautés indigènes, non seulement pour impliquer les femmes (pour définir leurs besoins etc.), mais aussi les hommes pour que le processus de revendication des droits continue à aller de l'avant.

→ *Remarque F3E : la participation des hommes est un enjeu fort, et c'est un des enjeux de l'approche genre : à la différence de l'approche « femmes et développement », l'approche genre ne se concentre pas juste sur les femmes comme un groupe fragile en tant que tel dont il faudrait s'occuper uniquement, elle prend la situation dans son ensemble, et on parle de relations. Donc on travaille aussi avec les hommes qui font partie de la société et qu'on souhaite faire évoluer vers plus d'égalité. Donc il est important de voir comment on mobilise les hommes, ceux en position de pouvoir et ceux appartenant à différents groupes sociaux (tous les hommes ne sont pas les mêmes), donc voir comment on s'adresse à eux de façon spécifique. C'est un travail important qui va être très différent selon les contextes culturels, c'est pourquoi il faut commencer par comprendre ce contexte et la réponse ne sera jamais la même.*



### **Autres exemples de contraintes qui pèsent sur les femmes dans la défense de l'environnement (en complément à ceux donnés dans la note d'enjeux)**

#### **Bassin amazonien :**

- Question du temps : les femmes sont toujours occupées, soit dans des activités de subsistance, les tâches de ménage, les enfants etc. et c'est un cercle vicieux parce que leurs filles sont en première ligne pour les aider. Alors leur accès à l'éducation est plus difficile, etc. Cela impacte la mise en œuvre du projet, car il est difficile de trouver du temps pour travailler avec les femmes.

→ *Remarque F3E (post-atelier) : Cela impacte surtout les femmes concernées si les ONG leur demandent du travail supplémentaire alors qu'elles sont déjà très occupées...*

- Contexte brésilien : nous avons accompagné des femmes du Mato Grosso, et un problème dont elles ont eu du mal à parler c'était la violence domestique, surtout à cause de l'alcoolisme. C'est un grand défi car la loi brésilienne sur la violence domestique est très avancée, mais elle ne répond pas aux nécessités des femmes autochtones. L'alcoolisme fait empirer une position qui n'existait pas avant dans les communautés, où les femmes avaient des rôles mais n'étaient pas considérées inférieures. L'alcoolisme représente un défi tant au niveau local et

domestique, qu'au niveau des politiques publiques. On ne sait pas encore comment traiter ce problème. Ce n'est pas spécialement un défi dans le cadre de la mise en œuvre des projets de défense des DDE, c'est une réflexion plus ample.

→ *Remarque F3E (post-atelier) : C'est dommage car cela semble avoir des impacts sur l'éventuelle mobilisation des femmes en question et leur empowerment...*

- Expérience de travail avec l'État : notre projet inclut le fait que les organisations avec lesquelles on travaille puissent élaborer des propositions normatives. Mais l'État est réticent à travailler avec les femmes, car cette collaboration est considérée comme très coûteuse. Par exemple, notre budget ne prévoit pas le budget nécessaire pour libérer les femmes de leurs rôles traditionnels dans les communautés. Ce serait intéressant de connaître les expériences dans les autres pays, qui tiennent en compte cela pour que les femmes accèdent à la participation, et pour développer des outils économiques. Dans notre cas, des femmes qui ont participé à la formation rencontrent une barrière de plus à la sortie car elles nécessitent un budget plus élevé.

→ *Remarques facilitatrices : Il est vrai qu'il y a des textes de loi qui promeuvent l'intégration de la femme, mais on se rend compte que même les administrations n'ont pas les moyens d'accompagner cette intégration. Cela a un coût monétaire, mais aussi en termes de renforcement de capacités, mais aussi ça dérange, les gens ont peur d'un monde dominé par les femmes et ne pensent pas égalité des droits. Beaucoup d'organisations aujourd'hui gagneraient à renforcer cette intégration, et à prendre en compte les horaires auxquels ont lieu les activités auxquelles les femmes sont invitées à participer. Un autre problème est l'accès à l'éducation, qui fait que les femmes vont participer de façon moins active.*

→ *Remarque F3E (post-atelier) : Pourquoi ne pas prévoir le budget nécessaire pour libérer les femmes de leurs rôles traditionnels dans les communautés?*

- Partage d'une publication de la SPDA qui relate les normes que 5 pays de la région amazonienne doivent garantir aux droits des femmes autochtones. Ici, par exemple, ils rappellent ce qu'implique leur droit à la participation: <https://spda.org.pe/wpfb-file/mujeres-indigenas-y-derechos-humanos-pdf/>

### **Bassin du Congo :**

- Parfois on arrive dans une formation où les hommes autochtones sont présents, mais les femmes sont un peu là mais elles ne suivent pas et lorsqu'elles suivent, elles ont du mal à exprimer toutes les violences qu'elles subissent au quotidien, aussi bien de la part des Bantous que de la part des hommes autochtones, à cause du poids de la coutume. Il y a quelques années dans le cadre d'un programme, nous avons proposé aux CL (Communautés locales) et PA (Peuples autochtones) des formations sur des AGR de leur choix. Les PA ont choisi une formation en agriculture et une autre en couture. Mais quand ils-elles arrivaient, ils-elles n'étaient pas en capacité de suivre la formation, parce que soit ils-elles avaient pris de l'alcool, soit parce qu'ils-elles vendaient les outils qu'ils-elles avaient reçus, soit ils-elles étaient confrontées à la violence des Bantous qui ne comprenaient pas pourquoi les PA devaient suivre la même formation – pour eux, les PA sont des personnes esclaves qui doivent être au service des Bantous, ils ne les considèrent pas comme ayant le droit de faire partie de la formation. C'est pourquoi nous avons du mal à ce que les chefs de villages PA s'approprient d'une formation quelconque, la seule chose qui les intéressait c'était de repartir en forêt car ils-elles ne trouvaient pas leur place à l'endroit où ils-elles étaient puisqu'elles étaient tout simplement rejetées et avaient d'autres besoins qu'ils-elles ne pouvaient pas satisfaire en participant à cette formation.

→ *Remarque F3E (post-atelier) : Un travail de sensibilisation serait à prévoir auprès des Bantous pour faire évoluer leur perception des PA ?*

- Après avoir fait ce constat, on a organisé des groupes séparés PA/Bantous pour permettre aux PA de mieux appréhender leur formation, mais nous avons aussi constaté au sein des groupes PA des difficultés pour les femmes à participer aux formations, les hommes indigènes estimant également qu'elles n'y ont pas leur place.

- Quant aux relations PA/Bantous, certain-e-s Bantous parlent des PA comme de leur propriété. Les relations de genre sont vécues différemment quand on ajoute ce critère, certains groupes se sentent encore plus opprimés que d'autres.
- Dans les activités où on propose une proportion de femmes (par exemple 50%), dans un conseil, on ne pense pas à quelle est la participation effective de ces femmes. Il y a des résistances à entendre les voix des femmes, mais aussi des résistances des femmes elles-mêmes à s'exprimer, faire des propositions, c'est difficile de les motiver à le faire. Je ne sais pas comment surmonter cette résistance.

→ *Remarque F3E (post-atelier) : Peut-être se questionner pourquoi ces résistances des femmes?*

- Avant de faire une formation, on s'assure de la disponibilité des communautés, on utilise la langue appropriée pour les communautés, et on veille à ce que les droits des uns, des unes et des autres soient pris en compte.

➤ Discussion sur les résistances des communautés sur la thématique genre :  
quelles sont-elles et comment y faire face ?

Dans les communautés locales, on rencontre un certain machisme et des schémas culturels qui ne sont pas favorables à l'émancipation des femmes au sein des communautés : sociétés patriarcales avec des coutumes très ancrées, où la femme a souvent un statut social inférieur, ou alors différent, avec des rôles qu'elles peuvent jouer et d'autres qu'elles ne peuvent pas jouer. Dans ces contextes, arriver avec une approche genre peut susciter des résistances, d'autant que les femmes participent faiblement aux décisions et au dialogue : des fois vous allez sur le terrain vous n'allez pas pouvoir rencontrer les femmes, idem quand des acteurs privés, des promoteurs vont rencontrer les habitant-e-s, ou quand il y a des rencontres pour faire du plaidoyer, les femmes n'y sont pas forcément associées.

D'où l'intérêt de faire du genre sans nécessairement le dire, et de partir de la connaissance située des principales concernées.

On trouve notamment dans les causes de ces résistances les inégalités dues à l'éducation et au statut des femmes dans la société.

Comment peut-on faire face aux résistances face à l'approche genre ? Elles peuvent venir des hommes mais aussi des femmes, qui n'ont pas forcément envie de remettre en question le rôle qu'elles jouent dans la communauté.

Voir le paragraphe de la note "Empouvoier les femmes avec l'adhésion des hommes" (p.27-28).

Pistes d'action face aux résistances :

- Identifier les raisons de ces résistances et ce que les personnes craignent de perdre avec le changement.
- Équipes mixtes et avec représentant-e-s des communautés, dès la phase de diagnostic



#### **Contributions des participant-e-s sur les résistances :**

##### **Bassin Amazonien:**

- Notre ONG a toujours travaillé avec les femmes, pour essayer de leur permettre de faire ce qu'elles veulent, basé sur leur propre demande. Le mot « féminisme » au Brésil, c'est

un mot chargé de préjugés, une idée colonialiste. Nous avons eu une rencontre avec plus de 100 leaders autochtones, dont une femme qui nous a parlé de féminisme, et de leur communauté. On a vu que les femmes ne s'identifiaient pas au concept de féminisme, parce qu'on a des concepts très différents : l'idée de personne ne passe pas tant par l'individu, mais plutôt par la collectivité, la communauté dans laquelle elle se trouve. Le fait qu'une femme autochtone s'exprime sur ce sujet a fait que tout le monde a mieux compris car ils ont une autre façon de parler de ces questions. Face aux résistances, nous devons donc adapter notre langage : quand on parle aux femmes autochtones au Brésil, il faut leur parler différemment. Il y a des changements qu'elles souhaitent voir, mais elles souhaitent le faire dans leur propre rôle. C'est une lutte qu'elles ont, qui n'exclut pas les hommes, et qui doit être menée par elles-mêmes. En Amazonie, pour ces populations il n'y a pas un changement culturel assez grand et les femmes finissent par être restreintes au travail domestique ; mais dans ces groupes il y a toujours des exemples de femmes leaders qui finissent par changer la culture. Il y a des cultures qui sont très machistes traditionnellement dans les populations autochtones, mais il y a des femmes qui commencent à être cheffes aussi dans ces communautés. Tout ça commence donc à changer un petit peu. Je renforce donc ici les aspects conceptuel et culturel, le féminisme est quelque chose de très ample, mais dans notre pays il y a des résistances notamment liées à la question du colonialisme, de quelque chose qui vient d'au-delà.

→ *Remarques facilitatrices :*

- *Cela fait partie en effet des excellentes pratiques, d'éviter d'arriver en « sauveur » et d'imposer des thèmes, ce qui est une attitude colonialiste. Trouver les dynamiques locales, autochtones de défense de l'émancipation de femmes, c'est souvent une clé de succès pour atténuer les résistances et susciter plus d'adhésion.*
- *Propositions : chercher les leaders féministes indigènes, chercher les référent.e-s du féminisme communautaire.*

→ *Remarque F3E (post-atelier) : "Il y a des changements qu'elles souhaitent voir, mais elles souhaitent le faire dans leur propre rôle" : c'est bien le principe de la connaissance située !*

- *La défense de l'émancipation des femmes doit respecter les processus que souhaitent les femmes, sans perdre de vue l'autonomisation et en tenant compte de la diversité de ces femmes. Et travailler l'interculturalité : en effet nous ne pouvons pas arriver avec des concepts et des arguments qui appartiennent à des processus non culturels. D'expérience, en travaillant avec une organisation indigène nationale, c'est qu'il y a tellement de désinformation sur ce qu'est le féminisme, que dès qu'on parle de justice de genre ça provoque des résistances. Pour placer ces concepts afin d'atteindre la justice de genre, il faut les réinterpréter avec elles et avec eux. Il faut leur laisser un espace pour s'exprimer librement, et avec ça nous pouvons bâtir un dialogue. Si on leur parle d'écoféminisme, de féminisme ou de genre, nous ne reconnaissons pas leur propre savoir. Nous devons créer les conditions pour que les femmes puissent parvenir à s'ériger en voix complémentaires à celles des hommes et aller défendre leur intégrité et leurs droits, en accédant au dialogue face-à-face avec les hommes. Ce sont ces conditions qui vont nous permettre d'évoquer la justice de genre ultérieurement.*

→ *Remarque facilitatrices : Ce qui me paraît fondamental dans nos échanges, c'est la nécessité de tenir compte des expériences, comprendre quelles sont leurs préférences, quelles sont les femmes référentes dans la région du bassin amazonien, et qui se considère féministe, qui développe un discours féministe et qui propose un lien plus fort avec la nature. Pour cela, il faut comprendre aussi quels sont les stéréotypes, les biais de genre, afin de savoir où nous allons rencontrer des résistances dans nos interventions.*

#### **Bassin du Congo :**

- *En République du Congo, la législation essaye de faire un effort mais l'un des grands problèmes que nous avons c'est le poids de la coutume qui empêche que les visions des un.e-s et les autres s'accordent. Il existe des différenciations entre différentes couches sociales, mais l'homme a toujours été considéré comme l'être supérieur et l'homme Bantou supérieur à l'homme autochtone, malgré les avancées légales en la matière. La coutume crée aussi un conflit de générations : il est difficile qu'un vieux et un jeune s'assoient ensemble pour trouver une solution à un problème. Donc quand vous arrivez, il est difficile de passer un message*

d'égalité et d'équité. Ce que nous faisons généralement, c'est de se rabattre sur les textes de loi, et sur l'existant : nous essayons de comprendre comment ils réussissent à vivre dans un milieu avec des stéréotypes et des différences, et à coexister dans leurs milieux. Nous nous appuyons sur les lois pour expliquer que les femmes, les peuples autochtones et bantous sont égaux devant la loi pour participer aux instances de prise de décision. C'est très difficile de faire accepter cela, il faut plutôt aller vers leurs pratiques à eux, dialoguer avec leurs mots à eux. Dans certaines communautés aujourd'hui, on trouve quand même des femmes qui participent aux décisions ou qui représentent la communauté, ou encore des Bantous et autochtones assis ensemble, mais cela reste rare.

→ *Remarques facilitatrices : cela rejoint le thème de l'intersectionnalité, avec divers facteurs de discrimination et de manque de dialogue, et soulève l'importance cruciale du diagnostic : qui le fait, comment ? Idéalement, des équipes mixtes, multiculturelles et avec des représentant-e-s des communautés et des populations concernées. C'est essentiel pour avoir une approche pertinente en termes de vocabulaire utilisé, en termes de compréhension des relations entre les personnes.*

- Échange sur les définitions envoyées en préparation de l'atelier

→ Méthodologie : présentation puis exemples concrets des participant-e-s en lien avec les DDE sur l'omniprésence de la problématique genre intersectionnelle ; Réflexion/échange sur les implications concrètes de cette approche dans leur contexte.

Diversité, équité, inclusion, intersectionnalité, écoféminisme<sup>8</sup>.

- **Diversité** des personnes en fonction de leurs caractéristiques.
- **Équité** : les personnes moins favorisées sont compensées dans leur désavantage pour avoir les mêmes droits en pratique (voir l'illustration).
- **Inclusion** : dans le contexte organisationnel, c'est le fait que toutes les parties prenantes soient inclus dans les décisions qui les concernent ; l'inclusion est un facteur d'adhésion très important.
- **Intersectionnalité** :

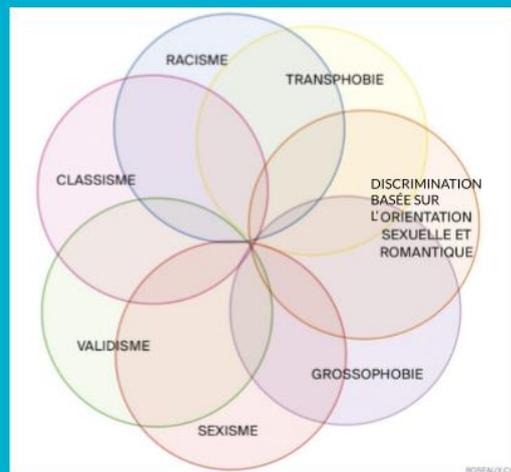
C'est l'intersection des différentes composantes de l'identité d'une personne qui peuvent donner lieu à des discriminations ou oppressions contre cette personne, et qui vont pouvoir se conjuguer : par exemple pour une personne qui est à la fois d'une religion minoritaire et qui a des revenus très faibles, ou une femme qui est aussi PA : la conjonction de différents facteurs de discrimination va faire se cumuler les discriminations.

Ce concept vient des Etats-Unis, conceptualisé par la juriste Kimberlé Crenshaw, dans le cadre d'un procès contre General Motors qui avait licencié toutes les femmes noires de l'entreprise. Le procès a été gagné grâce à la conjonction de ces deux facteurs, qui a prouvé que c'est le fait d'être femme ET noire qui a joué pour ces licenciements, alors que les accusations de racisme et de sexisme prises séparément n'étaient pas recevables (les hommes noirs et les femmes blanches n'avaient pas été licencié-e-s).

---

<sup>8</sup> Voir annexe "Définitions des concepts clés"

# Intersectionnalité



- **Écoféminisme :**

L'écoféminisme est un mouvement né dans les années 1970, et poursuivi dans les années 1980, non seulement dans des pays occidentaux (USA, France) mais aussi en Inde, au Kenya. Par ex. aux USA, "Women Pentagon action" : révolte contre la violence orchestrée par les hommes politiques, contre la logique de domination (pays dominants/pays dominés) qui mène aux guerres, et à la destruction du vivant.

Aujourd'hui, les combats écoféministes sont beaucoup orientés autour du changement climatique et de la destruction de la biodiversité. L'écoféminisme fait un lien entre le patriarcat, le capitalisme (modèles de société très liés : domination des autres pour en tirer profit) et la destruction de l'environnement, et revendique (*reclaim*) les droits des femmes, des populations locales et autochtones... Ex. contre des projets d'agriculture intensive, contre l'extractivisme (ex. WoMin en Afrique du Sud, qui dénonce les logiques de prédation des ressources naturelles) – on voit d'ailleurs dans les zones d'extractions minières, comme dans l'Est de la RDC, des violences inouïes contre les populations civiles, et en particulier contre les femmes qui subissent des violences sexuelles très cruelles, mutilantes, qui font partie d'une stratégie d'intimidation, de destruction et d'anéantissement des populations.

Tout cela découle d'une logique intrinsèquement patriarcale, renvoyant à une pyramide de hiérarchies et de prédatons qui est dénoncée par l'écoféminisme.

L'écoféminisme n'est donc pas une addition de féminisme et d'écologie, c'est une approche globale, systémique, du problème. C'est la dénonciation à la fois du patriarcat, du capitalisme et de la destruction du vivant. Par ex. mobilisation récente en Inde, par l'ONG « Navdanya » de Vandana Shiva, qui a réussi grâce à une action de protestation à faire fermer une usine Coca-Cola qui polluait les nappes phréatiques et qui mettait en danger la santé des personnes qui vivaient autour.

L'écoféminisme c'est aussi promouvoir des valeurs aujourd'hui culturellement associées au féminin, comme la douceur, la bienveillance, le soin aux autres (*care*) et à la nature, aux familles, aux enfants. Or ces valeurs-là sont aujourd'hui autant infériorisées qu'on infériorise

les femmes. Et les femmes sont considérées comme ayant naturellement ces qualités qu'on estime inférieures aux valeurs de rapport de force, de puissance et de pouvoir, qui sont plus associées au masculin. L'écoféminisme dénonce ce système de valeurs qui place tout en haut des valeurs qui nous amènent à la destruction, et prône une inversion des valeurs pour replacer tout en haut les valeurs aujourd'hui dévalorisées car jugées féminines, mais qui devraient être autant masculines que féminines. Il y a des hommes et des femmes écoféministes qui rejettent cette logique patriarcale, l'existence de dominant-e-s et de dominé-e-s dans la société.



C'est une approche intéressante à proposer aux organisations qui travaillent dans la défense de l'environnement, et qui sont sensibles à la perspective de genre, car cela permet de faire converger ces enjeux : toutes ces luttes sont cohérentes ensemble, car les adversaires des écologistes et des féministes sont généralement les mêmes. En effet, on voit que les dirigeants les plus sexistes, les plus climato-négationnistes, les pires destructeurs de l'environnement, qui prônent le capitalisme et l'argent-roi au détriment de la préservation du vivant et des droits des communautés locales ou autochtones, sont cohérents dans leur rejet de toutes ces causes en bloc (on peut citer en exemple Jair Bolsonaro, Donald Trump...).

Les adversaires des causes écologistes et féministes étant cohérents, les personnes engagées dans ces luttes ont tout intérêt à l'être aussi en croisant ces enjeux écologiques, pour les droits des femmes et des minorités, pour la protection du vivant et de la planète, dans un même combat contre l'ensemble du système de pensée patriarcal et ses logiques destructrices.



### Échanges sur les concepts clés

- Ce serait utile d'approfondir davantage la différence entre inclusion et interculturalité, qui sont souvent confondues (surtout dans le contexte péruvien).
- Quelles sont les différences entre inclusion et interculturalité?

→ Remarques facilitatrices :

- l'inclusion inclut l'interculturalité, la diversité culturelle mais aussi d'autres types de diversité liées à d'autres facettes des identités des personnes, qui peuvent partager une même culture (sexe, genre, âge, handicap...). L'inclusion fait référence au quotidien à une panoplie d'intersections
- On peut ajouter la notion d'appartenance à l'organisation, d'appartenance à une communauté
  - Intersectionnalité : être une femme et une personne indigène est souvent une double peine.

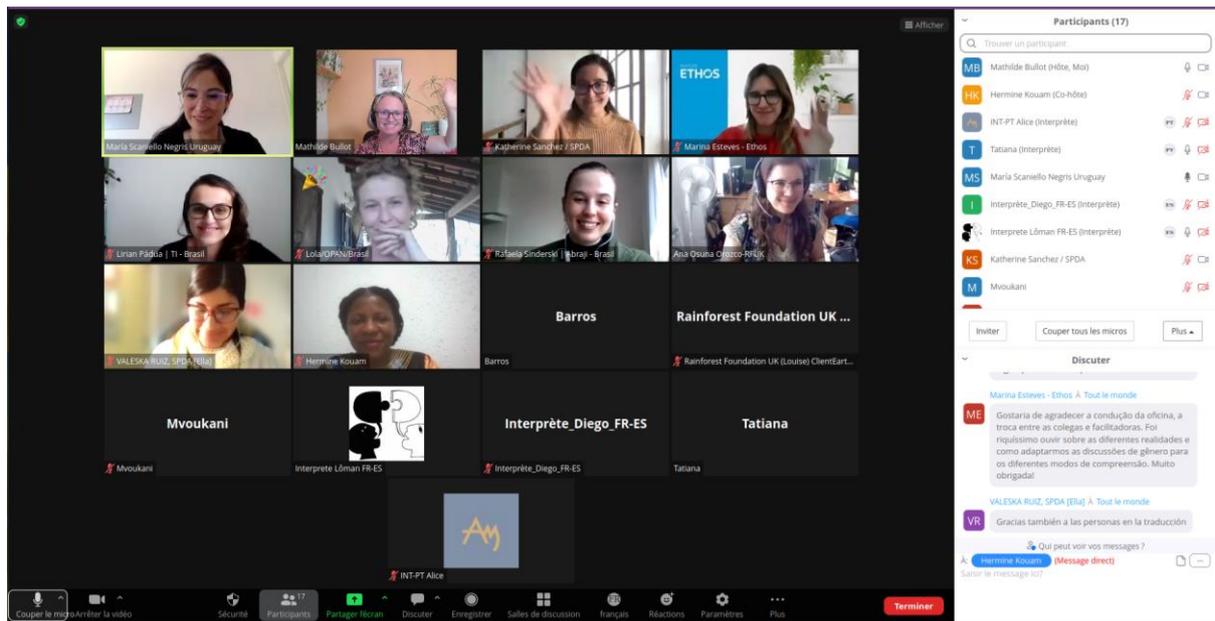
→ Remarque F3E : Ce n'est pas seulement une double peine, c'est aussi qu'il y a des attentes sociales différenciées et des stratégies de résistances différentes.

- L'étape de diagnostic est donc cruciale et doit mettre en place une équipe mixte et multiculturelle.
- Le rôle de la classe sociale dans la réflexion sur l'intersectionnalité.
- La défense de l'émancipation des femmes, sans perdre de vue leurs processus et ce dont elles ont elles-mêmes besoin, avec leurs différences.
- Les participant-e-s demandent des réunions pour échanger et s'améliorer, les manières d'aborder pour faire un meilleur travail.

- Check-out : ce qui vous a le plus marqué-e dans cette session



- La relation de l'argent avec le pouvoir.
- Cela a permis de connaître non seulement les concepts mais aussi les expériences des collègues et les différentes réalités et défis.
- L'importance de tenir compte des contextes culturels locaux ; et les liens entre les questions environnementales et les enjeux féministes.
- Intersectionnalité : un mot un peu complexe pour moi, qui m'a beaucoup marquée.
- Le fait qu'on partage le même défi d'adapter notre approche aux différents contextes culturels, c'est encourageant; et qu'on a beaucoup à apprendre des femmes avec qui on va travailler.
- Je suis très reconnaissante de tout ce qui a été partagé, et je suis persuadée qu'après cet échange nous pourrions avoir encore plus d'éléments qui vont renforcer nos interventions, continuer ce type d'échanges. C'est en échangeant qu'on pourra trouver des solutions pour éradiquer le patriarcat.
- Remercier toutes les explications, très riches. C'est très intéressant d'entendre toutes ces expériences différentes dans les différents pays.
- Merci pour la discussion et les idées partagées ! Tout cela est très intéressant ! Comme je l'ai dit au début, "l'accumulation des discriminations" est une expression qui m'a frappée. J'étais également intéressée par cette relation écoféministe entre la logique prédatrice et le patriarcat.
- Je tiens à remercier la façon dont l'atelier a été mené, l'échange entre les collègues et les animatrices. Il a été très enrichissant d'entendre parler des différentes réalités et de la manière dont nous pouvons adapter les discussions sur le genre à ces différentes manières de comprendre. Merci beaucoup !
- Merci également aux personnes assurant la traduction.



## Module 2 - Intégration du genre dans les projets

### Travail préalable en autonomie :

- Travailler par groupe projet pour trouver au moins deux exemples concrets des problématiques genre / écoféminisme / intersectionnalité dans leurs zones d'intervention (cumul de discriminations, liens entre saccage du vivant / oppression des femmes DDE, des PA / culture patriarcale...)
- Réflexion individuelle en préparation de la dynamique "Triz" (*liberating structures*) : faites une liste de tout ce que vous pouvez faire pour garantir que vous réaliserez le pire résultat imaginable vis-à-vis de vos objectifs ou de votre stratégie pour la prise en compte du genre dans vos projets.

### Déroulé de la session n°2 - 9 septembre 2022

- ❖ Accueil, check-in : Niveau d'énergie sur une échelle de 1 à 5 ?
- ❖ Objectifs de la session
  - Analyser le contexte de la défense de l'environnement dans leur zone d'intervention sous le prisme de l'écoféminisme
  - Identifier les actions à mettre en place pour mieux intégrer le genre dans les projets, et se doter d'une feuille de route pour assurer leur mise en œuvre
  - Intégrer la dimension genre à toutes les étapes de la gestion de cycle du projet
- ❖ Restitution par les participant-e-s de quelques exemples auxquels ils-elles ont réfléchi depuis la dernière séance pour illustrer les problématiques genre, écoféminisme, intersectionnalité dans leurs zones d'intervention



#### Exemples de problématiques intersectionnelles et écoféministes dans les domaines d'intervention des ONG participantes

Brésil:

- Des femmes journalistes, qui travaillent des thèmes sensibles de politique, subissent des violences spécifiques, différentes de celles subies par les hommes journalistes : discours stigmatisants, offensées pour leur apparence, leur page ou leur sexualité, VBG. Elles subissent un cumul de discriminations.
- Des femmes autochtones nous ont raconté les oppressions qui s'accumulent contre elles, et les femmes DDE souffrent de violences encore plus graves. Le Brésil est un des pays où on tue le plus de DDE, mais les femmes DDE (nous le voyons chez les femmes autochtones) subissent des violences et oppressions différentes, plus recherchées, plus passionnelles, avec plus de cruauté : elles sont violées, reçoivent des coups de couteau... Envers les hommes c'est plus des tirs, de loin. C'est bien sûr tout aussi condamnable, mais la cruauté est plus forte quand on tue les femmes. Nous devons promouvoir le dialogue sur ce que les femmes autochtones disent de l'intersectionnalité.
- Il y a aussi un aspect financier par rapport au défi à la participation des femmes aux réunions. On reçoit beaucoup de demandes de femmes qui nous demandent de payer les factures d'électricité de leur maison. Les femmes sont plus vulnérables financièrement.

#### Pérou :

- Au Pérou, l'utilisation de la nature et des connaissances par les femmes est différente. La violence liée au genre se situe à différents niveaux : le viol, mais aussi dans la sphère domestique, en conflit lorsqu'elles ne remplissent pas leur travail de soins, étant considérées comme de mauvaises mères. Dans un conflit, elles subissent des violences spécifiques du fait d'être des femmes. En termes d'intersectionnalité, ce que nous observons en Amérique latine, c'est le thème d'être indigène, de parler une autre langue, d'avoir une autre couleur et d'être une femme. On le voit, mais c'est difficile de le dire. Comment est-ce qu'on peut traiter ces thèmes de façon systématique ? Ce qui est important aussi, c'est qu'en Amérique Latine les femmes n'ont pas la propriété des terres et la gestion des ressources naturelles est aux mains des hommes. Les femmes ont donc très peu accès à la participation aux décisions.
- Le thème de l'intersectionnalité au Pérou, ce sont la classe, le genre, la race, le fait d'être indigène. Il y a le capitalisme extractif, contre lequel les femmes luttent aussi. Il y a une couche supplémentaire du capitalisme extractif, avec l'exploitation sexuelle des femmes.
- La diversité des femmes : elles connaissent différentes discriminations. Si on les analyse, on voit toute la complexité de ces couches. Il y a différentes formes de discriminations de la part du gouvernement, y compris des formes légales. En particulier pour les femmes DDE, on constate toute une marge illégale de violences qui s'abat sur elles. La vulnérabilité est plus aiguë, plus complexe par rapport aux gens qu'elles ont en face.
- Notre région est une des moins peuplées du pays, mais qui croît très fort à cause de la migration. C'est une des intersectionnalités qui s'ajoute à notre analyse : il y a une discrimination importante entre les gens de l'Amazonie et les personnes qui viennent d'immigrer, et qui viennent souvent pour faire des activités illégales. Il y a l'idée qu'ils-elles viennent de l'extérieur pour utiliser les ressources, pour usurper. Les femmes migrantes subissent des discriminations spécifiques, elles ont une vulnérabilité supplémentaire.

#### Congo :

- Exemple de destruction de cultures due à l'ouverture d'une route dans une zone d'exploitation forestière. Cette route a détruit les cultures de plusieurs groupements agricoles dont une majorité de femmes, et qui n'ont pas reçu de compensation, malgré tous les appels à la société responsable de ces destructions. Les femmes se sont organisées pour revendiquer une réparation auprès des autorités responsables (la préfecture). La société a finalement reconnu le préjudice, mais a dit soit ne pas avoir les moyens de les compenser, soit ne pas être responsable. Finalement, quelques-unes ont été indemnisées et d'autres non (a priori au moins 2 groupements d'hommes auraient été indemnisés, et aucun de femmes). Les femmes ont décidé de se taire car elles n'obtenaient pas gain de cause, et elles sont allées planter sur un autre site, mais dont l'accès est difficile. Elles ont trouvé la solution en ouvrant une voie agricole depuis la route, pour pouvoir sortir leurs produits. Maintenant, la réflexion porte sur la façon d'écouler ces marchandises.

#### ❖ Exercice en sous-groupes sur l'intégration du genre dans les projets

##### ➤ Dynamique "Triz" (*liberating structures*)<sup>9</sup> :

##### ■ En sous-groupes par projet :

- Confrontez les listes que vous avez préalablement préparées, de tout ce que vous pouvez faire pour garantir que vous réaliserez le pire résultat imaginable vis-à-vis de vos objectifs ou de votre stratégie pour la prise en compte du genre dans vos projets.
- Balayez les éléments point par point et pour chacun d'entre eux demandez-vous, « Y-a-t-il quoi que ce soit que nous faisons actuellement qui ressemble de quelque manière que

<sup>9</sup> <https://www.liberatingstructures.fr/triz/>

ce soit à cette pratique ? ». Soyez brutalement honnête/ authentique et faites une deuxième liste de toutes vos activités/programmes/procédures contre-productives.

- Examinez les éléments de votre deuxième liste et décidez quelles premières étapes vous aideront à stopper ce qui, vous le savez, génère des résultats indésirables.
  - (20 min) Retour en grand groupe : restitution par groupe et discussion (3 minutes par groupe + 3 minutes échanges)



### **Ce qu'on peut faire de pire en matière de prise en compte du genre :**

#### **Bassin amazonien :**

- Ne pas prévoir de budget suffisant, notamment pour la logistique impliquée pour les femmes, pour les soins de leurs enfants par exemple
- ne pas créer des conditions réelles de participation, ne pas prendre en compte la question économique, et qui s'occupe des enfants
- Ne pas disposer d'un état des lieux des relations femmes-hommes sur le territoire
- Ignorer les connexions au sein des groupes et les contraintes pour les femmes qui arrivent de communautés très éloignées, certaines avec des petits bébés
- Le fait de ne pas impliquer les hommes
- La résistance en interne à la question du genre (leadership masculin)
- Ne pas faire attention à la langue qu'on emploie qui peut choquer, générer des tensions ou des conflits au sein des organisations et des familles
- Ne pas prendre en considération la vision et la perspective des femmes autochtones, qui peut être différente de la nôtre.

#### **Bassin du Congo :**

- Ne pas avoir un diagnostic initial pour comprendre les inégalités en place
- Avoir une équipe projet pas diverse, qui ne parle pas les langues locales
- Avoir un projet aveugle au genre, sans indicateurs sexo-spécifiques
- Lors des consultations, ne pas avoir de FG mixtes et non-mixtes H/F, PA/Bantou
- Faire des formations qui ne prennent pas en compte les stéréotypes de genre qui peuvent créer des décalages avec les hommes dans les communautés.



### **Restitution des travaux de groupes : quelles premières étapes aideront à stopper ce qui génère des résultats indésirables?**

- Avoir plus d'empathie avec les réalités dans lesquelles ils-elles vivent
- Toujours se poser la question de ce qu'on oublie et de ce qu'on pourrait mieux faire.  
Par ex. est-ce que les horaires choisis favorisent la participation des femmes ?
- Avoir ces conversations, et réfléchir à ce que nous faisons et comment
- Apporter des ajustements au budget / au cadre logique / au calendrier
- Continuer à renforcer nos capacités sur le genre, continuer le coaching pour nos organisations
- Améliorer nos outils pour mesurer la participation des femmes - il ne s'agit pas seulement du nombre, mais d'une véritable participation

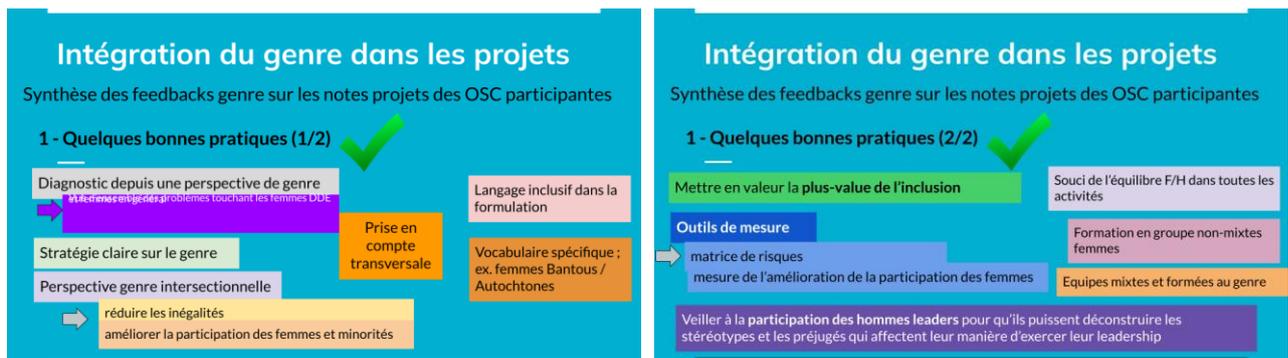
→ *Remarque F3E (post-atelier) : Oui. Et de la prise en compte de ce que les femmes disent, ensuite... Et qu'elles n'aient pas de backlash du fait de s'être exprimées...*

- Mieux identifier les femmes avec lesquelles on travaille qui sont déjà des leaders communautaires, apprendre à mieux connaître et mieux les impliquer

- Développer une théorie du changement qui mesure les changements en termes de genre, qui considère le genre de manière plus centrale dans le projet, et basée sur l'écoféminisme
- Prendre en compte les dirigeants et les ministères dans les formations
- Impliquer le personnel dans le processus de formation
- Souligner l'importance de prendre en compte les hommes afin d'améliorer la participation effective des femmes, en tenir compte dans le suivi
- Disposer d'un cadre contextuel sur les mots à utiliser pour établir un contact plus étroit.

## ❖ Travail sur l'intégration concrète du genre dans les projets sélectionnés : présentation résumée et discussion

### ➤ Quelques bonnes pratiques (exemples issus des projets présentés)



- Sur la forme : l'utilisation systématique du langage inclusif pour évoquer les défenseur-e-s de l'environnement, permet de visibiliser le fait qu'il s'agisse de femmes et d'hommes des communautés autochtones et traditionnelles, de femmes et d'hommes journalistes, etc.
- Inclure comme objectif la réalisation d'un diagnostic depuis une perspective de genre intersectionnelle, tenant compte de la situation des femmes :

Leurs rôles, limitations, inégalités, besoins. C'est très important, surtout si l'on considère l'absence de données sur la situation des femmes. De même, les besoins des femmes locales se recoupent-elles avec celles des femmes autochtones ?

- Vocabulaire spécifique :

Intégrer la différenciation entre femmes locales et autochtones au niveau de la formulation des indicateurs

- Présenter une stratégie claire de la façon d'intégrer les femmes dans le cadre du projet : Recrutement en tant qu'observatrice, employée, formation des femmes à l'utilisation de Forest Link, élaboration des indicateurs sexo spécifiques de suivi (quantitatifs et qualitatifs)

- Prise en compte du genre de façon transversale dans tous les volets  
(mais : Pour que le caractère transversal de l'approche genre proposée par le projet soit plus évident à la lecture du projet, les éléments d'information et de proposition pourraient être plus présents dans l'ensemble de la formulation du projet, en particulier dans l'analyse du contexte et du diagnostic des besoins, des résultats attendus, des réponses apportées par le projet, du mode opératoire, des indicateurs, etc.)

- Inclure une perspective genre intersectionnelle qui permet de réduire les inégalités et améliorer la participation des femmes et d'une diversité de personnes discriminées (ex. minorités de genre)

- Outils spécifiques :

- matrices de risques spécifiquement pour la participation des femmes aux activités du projet ;
- Mesurer l'amélioration de la participation des femmes (*sans oublier de préciser comment : participation qualitative / quantitative ?*) ;
- Création d'un Indice de Démocratie Environnementale (IDE) qui inclura des variables de genre, en mesurant notamment la composition des conseils environnementaux

*(mais : l'indicateur pourrait intégrer de variables qualitatives de la participation effective des femmes, de la prise en compte de leur parole et de l'importance du rôle qu'elles y jouent)*

- Souci de l'équilibre F/H dans toutes les activités :

- l'équilibre femme/hommes sera garanti dans les reportages qui seront réalisés pour augmenter la visibilité des défenseur·e-s de l'environnement ;
- 60% des personnes participant aux formations seront des femmes ;
- certaines formations leur seront exclusivement dédiées ;

*(mais : Ces choix mériteraient d'être plus développés ici et ailleurs dans le document, et mis en regard d'éléments de diagnostic : par exemple, pourquoi 60% de participantes femmes dans les formations ? et quelles formations seront exclusivement féminines, et pourquoi ? En réponse à quel constat/besoin ?)*

- Intégrer la dimension liée au genre dans la formulation du projet :

Est-ce que le défi/problème se pose en même termes pour les femmes et les hommes ? Est-ce que les défis/problèmes se posent en même termes pour les femmes bantou et les femmes autochtones ? Sinon quels sont les défis entrevus ? des nouvelles implications ou des changements à intégrer ?

*Ex. En zone rurale et encore plus, au sein des communautés autochtones, l'accès à l'éducation reste souvent plus bas chez les femmes bantou que les hommes bantou et encore plus chez les femmes autochtones que celles bantou. Les formations prévues seront-elles mixtes (Femmes-Hommes) ou (Bantou-Autochtones) ? Et pourquoi ?*

- Inclusion des communautés autochtones via des organisations bénéficiaires
- Veiller à la participation des hommes leaders pour qu'ils puissent déconstruire les stéréotypes et les préjugés qui affectent leur manière d'exercer leur leadership
- Contribuer à la création de politiques publiques spécifiques pour les femmes DDE
- Tenir compte de la voix des femmes DDE à toutes les étapes du projet, et dans les propositions en lien avec la mise en œuvre des politiques publiques
- Avoir une vue d'ensemble des problèmes touchant les femmes en lien avec les activités dénoncées par le projet

*(ex. l'industrie extractive : trafic sexuel, violence de genre dans les foyers et dans les espaces de décision), et pas seulement l'invisibilité et les inégalités touchant les femmes DDE*

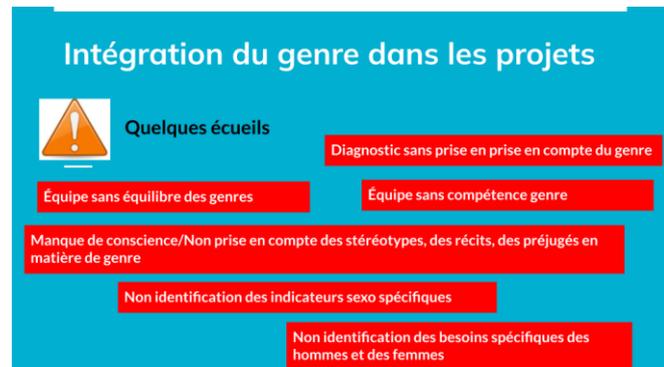
- Équipes mixtes qui permettent une participation paritaire des femmes à toutes les étapes du projet, et qui fait émerger plus de références féminines
- Former les membres des organisations partenaires à la perspective de genre dans l'exercice du leadership

- Identifier des référent-e-s locales qui luttent et exercent un leadership dans une perspective écoféministe, qui parvient à intégrer le genre, la lutte pour l'accès aux ressources et au bien-être des populations, en veillant à la conservation de l'environnement
- Assurer le focus genre dans le développement des indicateurs de résultats
- Montrer l'exemple : inscrire à l'agenda du projet l'intégration de la perspective de genre dans le fonctionnement interne des organisations porteuses du projet

### ➤ quelques écueils

- La lecture du projet ne laisse pas apparaître du premier coup d'œil la problématique du genre.

Ex. Le contexte placé est général, le terme de communautés forestières est utilisé de façon globale et on ne saisit pas bien la problématique en termes de genre qui est posée. De manière générale, les problèmes de participation à la défense de l'environnement se posent différemment selon le genre et les groupes (bantou/autochtone)



- Les problèmes spécifiques liés au genre dans la défense de l'environnement (contraintes, violences vécues spécifiquement par les défenseur-e-s femmes et minorités de genre, leurs besoins spécifiques et comment le projet compte y répondre) ne ressortent pas clairement.
- Le manque de données sexo-spécifiques dans les différentes composantes du projet :
  - Géographie et contexte de mise en œuvre du projet, diagnostic initial et éléments d'évaluation ex-ante (contraintes spécifiques liées au fait d'être des femmes, besoins spécifiques, réalités socioculturelles et territoriales en rapport avec le genre, y compris dans le schéma organisationnel des organisations impliquées ? chiffres sexo-spécifiques des assassinats et violences dues aux conflits fonciers),
  - Partenaires, bénéficiaires et parties prenantes (expertise genre ? proportion de femmes impliquées dans la défense de l'environnement dans les communautés ciblées, et autres acteurs impliqués ?)

Préciser les compétences, expertises et expériences sur le thème du genre disponibles au sein des équipes et des organisations impliquées dans la mise en œuvre, et à défaut, si et comment ces compétences seront acquises en cours d'exécution du projet ; préciser également la mixité et la diversité des équipes qui réaliseront le travail de terrain, et comment seront recherchées la confiance et l'adhésion des communautés pour la réalisation des différentes activités liées au genre depuis le diagnostic jusqu'à l'évaluation

- Résultats attendus - impact du projet

Les connaissances seront-elles renforcées sur les mécanismes de signalement des violences spécifiques ciblant les femmes ? La visibilité du travail des femmes défenseuses auprès de la société et des autorités, a-t-elle le même potentiel d'amélioration et le même niveau de défi que celle des hommes défenseurs ? *par exemple, seuls 2/11 résultats espérés intègrent les*

*aspects genre. Ce qui laisse planer un doute sur la manière dont les activités sur le terrain permettront d'intégrer les femmes des communautés locales et autochtones.*

- Activités

Comment les activités de recherche et de diagnostic seront-elles menées spécialement auprès des femmes défenseur-e-s pour identifier leurs besoins spécifiques, et quelle sera la méthodologie pour libérer leur parole concernant certaines violences qu'on peut imaginer particulièrement difficiles à évoquer, comme l'extorsion sexuelle mentionnée dans le paragraphe "Genre" ? Et quelles seront les compétences d'écoute et de sensibilité aux enjeux de genre disponibles au sein des équipes pour réaliser ce recueil de témoignages? Au-delà de l'écoute et du recueil de cette parole, comment les faits de violence témoignés seront-ils pris en considération et quelle réponse sera proposée derrière? Sachant que la seule écoute des victimes sans action derrière peut avoir des effets contre-productifs.

Comment la participation des femmes sera-t-elle favorisée, de façon non seulement quantitative mais aussi qualitative ?

Quelles mesures seront mises en place pour mitiger les risques et contraintes spécifiques affectant les femmes défenseuses de l'environnement ? Quelles actions de plaidoyer et de dialogue avec les autorités seront menées spécifiquement en réponse aux atteintes aux droits des femmes défenseuses?

- Risques probables

Risques liés à la mise en œuvre d'une approche genre, de risques de difficultés d'adhésion des communautés, risque lié aux rôles genrés dans les communautés ciblées et l'accueil qui pourrait être réservé aux activités ciblant exclusivement les femmes, depuis le stade des études préalables jusqu'aux activités.

- L'approche d'intervention est en grande partie générale avec des concepts génériques telles que « les communautés forestières » et peu spécifique en termes de genre.
- Précision du vocabulaire : l'utilisation du terme "Femme" : on ne sait si les femmes autochtones sont aussi comprises dans cette appellation ou pas. L'utilisation du singulier implique une homogénéisation (qui n'existe pas) de toutes les femmes, quelle que soit leur origine, statut, âge, etc.
- Précision des groupes cibles genrés :

Ex. La section "genre" de la note est centrée sur les femmes en général, et pourtant plus haut dans la note, il apparaît que les peuples autochtones seront aussi parties prenantes au projet. Compte tenu du fait que (dans le Bassin du Congo) les femmes autochtones subissent généralement plus d'inégalités en termes de participation à la protection de l'environnement que les hommes autochtones et les femmes bantou, il serait important d'être plus clair-e-s sur les véritables cibles du projet au niveau local et les motivations de ce choix.

- Des référents d'organisations bénéficiaires autochtones uniquement masculins.



## Outil: "Checklist genre" pour chaque phase de la gestion de cycle de projet

- Préparation et identification
  - La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des différences sexospécifiques dans le groupe ciblé ?
  - Qui dirige le projet ? Quelle est la répartition femmes-hommes aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...) ?
  - Quels sont les besoins des hommes et des femmes (et de quels hommes et quelles femmes) identifié-e-s et répercuté-e-s 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, et lesquels ? Selon quelles modalités ?
- Conception et formulation
  - La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des différences sexo-spécifiques dans le groupe ciblé ?
  - Les priorités des hommes et des femmes ont-elles été définies ?
  - Les actions prioritaires en lien avec le genre ont-elles été identifiées et un plan d'action élaboré ?
- Mise en œuvre
  - A-t-on identifié les obstacles susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales et origines ethniques ; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter ?
  - Comment procédera-t-on pour atteindre les objectifs d'égalité et de participation des femmes (et de quelles femmes) dans le projet ? A-t-on identifié des stratégies spécifiques ?
- Etape de suivi
  - A-t-on identifié des indicateurs sexo-spécifiques pour préciser les objectifs et faciliter le suivi ? Ces indicateurs sont-ils qualitatifs et pas seulement quantitatifs ? Des indicateurs spécifiques genre ont-ils été identifiés ?
  - Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes et leur évolution.
  - Intégrer si nécessaire de nouvelles actions liées au genre, voire des actions spécifiques en direction des femmes ou des hommes.
- Etape d'évaluation
  - L'équipe d'évaluation comporte-t-elle des femmes et des hommes ? A quel niveau décisionnel ?
  - Les termes de référence de l'évaluation expliquent-ils clairement et de façon précise les questions de genre à aborder dans l'évaluation ?
  - Les outils d'évaluation intègrent-ils des critères et des indicateurs de genre ?
  - Des recommandations spécifiques en matière de genre à formuler ?
  - Toutes les expertises impliquées sont-elles valorisées ? Les bonnes pratiques sont-elles publiées, et les données ventilées par genre ?

### Réactions / questions



- Ce que je me demande, c'est qui va nous aider à faire tout ça ? Est-ce que nous aurons de l'aide pour mettre ces recommandations en œuvre?

→ *Remarque facilitatrice : l'accompagnement ne s'arrête pas à cette formation, il va se poursuivre !<sup>10</sup>*

- J'aimerais savoir, si on n'a pas considéré tous les points listés ci-dessus, alors que notre projet est pratiquement terminé et prêt à soumettre, est-ce que c'est possible qu'on puisse revenir dessus, réviser notre projet pour inclure d'autres points ? La deadline est lundi, nous devons envoyer le projet aujourd'hui !

→ *Remarque facilitatrice : Normalement la formation devait servir à améliorer vos projets complets. Mais si la deadline a été fixée pendant la formation, l'AFD acceptera probablement les avenants aux projets pour intégrer les améliorations liées à cette formation.*

- C'est notre première fois avec l'AFD, un cadre logique est très statique. Nous ne savons pas ce qu'il sera possible de changer après 6 mois ou un an. Je ne sais pas quelles sont les autres expériences, j'espère qu'il y aura de la flexibilité.

→ *Remarque facilitatrice : ça paraîtrait normal que le CL puisse être modifié avec de nouveaux indicateurs qui seront élaborés suite de cet accompagnement. Je pense que l'AFD est sensible à l'aspect itératif des projets, et qu'il y aura de la flexibilité pour que les projets gagnent en qualité.*

#### ❖ Cas pratiques en sous-groupes par langue / par projet :

- Identifier au moins 5 pistes concrètes pour une meilleure intégration du genre dans le projet, en se demandant à chaque fois : pour quoi (avec quel objectif), et comment on va le faire (ainsi que les phases concernées)

#### ❖ Retour en grand groupe, restitution (5 min max par groupe) et conclusion



### Restitution des travaux de groupes : Améliorations par étape du cycle de projet

- Phase de préparation : avoir une phase de consultation avec les communautés pour les prochains projets / importance de la langue avec les groupes auxquels nous nous connectons. Se connecter avec ce qui existe déjà / avoir un diagnostic, prendre les informations rapidement car nous sommes déjà en cours de projet. Par exemple, les infos comme la violence dont les femmes souffrent. Comprendre la visibilité des femmes autochtones et non-autochtones dans le projet même.
- Conception : avoir des critères d'identification des parajuristes pour assurer une représentation égale entre les hommes et les femmes / essayer de modifier les indicateurs si c'est nécessaire / pour la partie de promotion, utiliser la langue spécifique des groupes avec lesquels on travaille, élaborer des indicateurs spécifiques de genre, comprendre les besoins spécifiques des femmes, approfondir la réalité socio-culturelles des femmes et comprendre quelles sont les dynamiques de discrimination dans les populations bénéficiaires.
- Mise en œuvre : créer une stratégie pour garantir la participation active des femmes / distinguer les femmes, en tenant compte de leur diversité (ex. les inviter aux conférences...).
- Suivi : avoir des indicateurs sexo-spécifiques.

<sup>10</sup> Malheureusement cette question du financement de la deuxième phase de l'accompagnement par les ONG elles-mêmes n'avait pas été clairement explicitée ou pas clairement comprise à ce stade du processus. Elle a été clarifiée peu après la formation et après la remise des documents de projets finaux à l'AFD.

- Évaluation : intégrer la dimension genre dans les TdR pour l'équipe d'évaluation / prendre en considération l'équilibre entre les genres et la formation sur le sujet dans l'équipe d'évaluation.

❖ Check-out: la chose qui vous a le plus marqué-e aujourd'hui



- L'importance de revoir ou prévoir les besoins des femmes qui vont participer au projet, comprendre ce qui pourrait empêcher leur participation au projet. Ce qui peut nous paraître évident ne l'est pas forcément.
- Même avec l'expérience proche dans ce contexte, je vais essayer de toujours inclure ces dimensions. Une proposition : avoir des espaces de réflexion sur ces problématiques, même si on doit travailler vite.
- Le fait de penser que toutes les femmes ne sont pas les mêmes.
- C'était très intéressant, beaucoup d'infos. Discussion très riche. Une question qui m'a donné de l'espoir, une sorte de lumière, c'est l'importance d'avoir des analyses de diagnostic plus approfondies sur la situation des femmes tout au long du projet, pas seulement dans la phase de diagnostic. Je pense que c'est plus réaliste dans le moment qu'on traverse aujourd'hui.
- L'idée d'avoir une matrice de risques liée à l'intégration du genre me semble très utile.
- La présentation sur l'intégration du genre dans les projets m'a permis de voir comment on structure la logique genre dans les projets. Ça va nous aider à finaliser la dernière version du projet.
- L'importance du langage dans les propositions de projet, et faire apparaître le genre de façon transversale dans nos propositions. En complément, la présentation sur les 5 étapes et commencer à considérer dès maintenant à intégrer le genre dans l'étape d'évaluation du projet m'a semblé très intéressante.
- La discussion sur l'écoféminisme a été importante, et influera sur la mise en œuvre de nos projets. Et la discussion sur l'intégration du genre dans le projet. Ces 2 éléments nous permettent d'avoir une vue différente, d'essayer de comprendre la question genre et de mieux réfléchir sur son intégration parce qu'au départ c'était un peu difficile.
- Ça m'a fait du bien de savoir qu'on va avoir un accompagnement tout au long du programme, qu'il y ait cette ouverture après cette courte formation.

→ Remarque (post-atelier) : en réalité cet accompagnement ne sera possible que si les ONG le financent sur leur budget du projet<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Malheureusement cette question du financement de la deuxième phase de l'accompagnement par les ONG elles-mêmes n'avait pas été clairement explicitée ou pas clairement comprise à ce stade du processus. Elle a été clarifiée peu après la formation et après la remise des documents de projets finaux à l'AFD.

## Module 3 - Indicateurs de genre

Le troisième module de l'atelier a été consacré à l'intégration concrète du genre dans les projets sélectionnés, avec notamment un travail sur les indicateurs de suivi : indicateurs sexo-spécifiques mais aussi indicateurs qualitatifs au niveau des effets et impacts.

### Travail préalable en autonomie :

- Lecture d'un document sur les indicateurs de suivi en lien avec le genre dans les projets de développement
- Démarrer une réflexion par projet sur les besoins prioritaires d'appui et de renforcement par l'équipe de consultantes (pour présenter à l'atelier n°4) - en préparation de l'étape suivante d'élaboration de TdR.

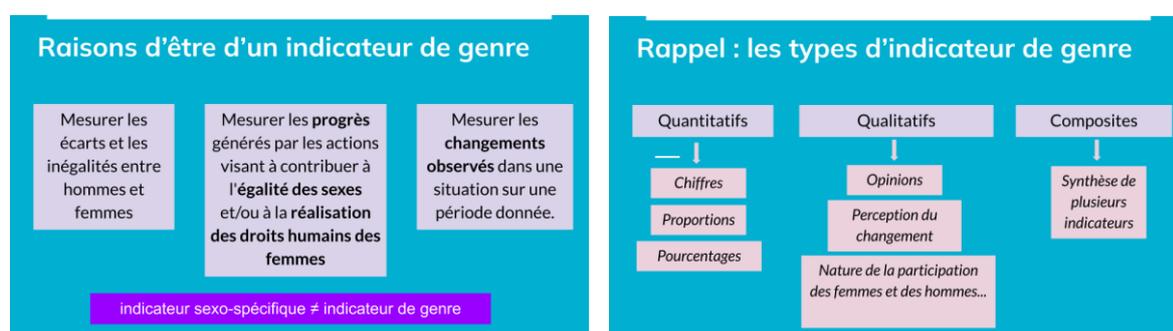
### Déroulé de la session n°3 - 14 septembre 2022

- ❖ Accueil, check-in (dans le chat) : quelque chose que vous aimez et/ou détestez dans les formations virtuelles
- ❖ Objectifs de la session
  - Prendre des mesures pour améliorer la prise en compte du genre dans les projets de défense des défenseur-e-s de l'environnement
  - Identifier les indicateurs de suivi-évaluation sensibles au genre pertinents dans le cadre de leur projet



### Outil: Définir des indicateurs de suivi liés au genre<sup>12</sup>

- Caractéristiques des indicateurs de genre



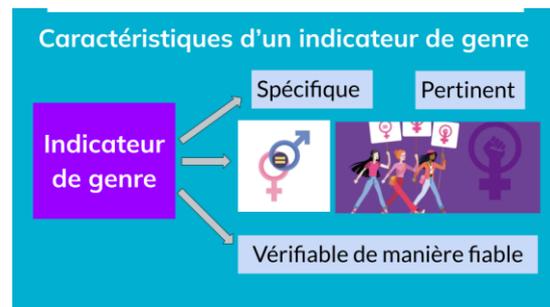
Attention, l'expression "indicateur sexo-spécifique" est plus restrictive de "indicateur de genre", qui mesure aussi les relations de genre.

<sup>12</sup> Source : Elena Molinero Garau, "Indicadores de género en proyectos sociales", pour Otras / Asociación feminista de Acción Social y Cultural. Le contenu de ce dossier est protégé en propriété intellectuelle. L'autrice tient à être contactée avant toute utilisation ou diffusion, pour donner son accord préalable. La contacter sur [emolinerogarau@gmail.com](mailto:emolinerogarau@gmail.com) pour solliciter son autorisation ou une proposition pour la réalisation d'un atelier.

Par exemple, les indicateurs qui sont ventilés par genre ou qui quantifient la participation des femmes sont des indicateurs de genre uniquement et exclusivement lorsque la référence aux relations de genre dans le résultat ou l'objectif est formulée en termes quantitatifs de participation des femmes.

Un indicateur de genre est un indicateur **spécifique et pertinent**, pour mesurer les **progrès générés par les actions visant à contribuer à l'égalité des sexes** et/ou à la réalisation des **droits humains des femmes**, et qui est **vérifiable de manière fiable** (ou "objectivement fiable").

Comme tout indicateur il doit également être **applicable**, c'est-à-dire porter sur des données mesurables et comparables, avec des sources disponibles pour les renseigner, et des moyens pour collecter et analyser les données).



### Spécifique et pertinent

L'ensemble des indicateurs doit permettre de mesurer mot à mot l'ensemble du résultat ou de l'objectif. Pas un indicateur de plus et pas un de moins. Par conséquent, les indicateurs de genre doivent être inclus chaque fois qu'il y a une référence explicite ou implicite aux relations de genre dans le résultat ou l'objectif.

→ Par exemple l'indicateur de genre est utile quand le résultat espéré fait référence à l'égalité de façon qui peut être chiffrée, mesurée (accès paritaire à l'école, pourcentage ou nombre de femmes/filles)



Ex.1 : "RE : Au mois X, le projet aura contribué à l'autonomisation économique des femmes dans les communautés liées à 8 écoles à X."

→ Il y a une référence explicite aux relations de genre dans le résultat, et il devrait donc y avoir un indicateur spécifique de genre pour mesurer les progrès, dans ce cas, en termes d'autonomisation économique des femmes.

Ex.2 : "RE : Au mois X, un accès juste et équitable à l'éducation primaire pour les enfants vulnérables en âge de fréquenter l'école primaire dans le quartier X aura été favorisé."

→ Il y a une référence implicite aux relations de genre dans le résultat et il devrait donc y avoir un indicateur spécifique de genre pour mesurer l'équité d'accès.

En outre, il doit viser à mesurer les progrès spécifiquement sur la référence implicite ou explicite aux relations de genre incluse dans le résultat ou l'objectif (répondre clairement à la question "que mesurons-nous selon la référence du résultat ou de l'objectif").

Ex.3 "RE : Au mois X, le projet aura contribué à l'émancipation économique des femmes des communautés liées à 8 écoles de X."

Indicateur : 750 femmes de la communauté associée aux 8 écoles de X augmentent considérablement leurs revenus (mois x).

→ Il ne s'agit pas d'un indicateur de genre pour le résultat référencé car il n'indique pas les progrès en matière d'autonomisation économique des femmes, mais plutôt l'augmentation du revenu des femmes. De plus, c'est combien « substantiel » ?

Ex.4 "Indicateur : Augmentation de l'indice de parité entre les sexes (IPS) dans le 1er cycle de l'enseignement primaire d'au moins 10% dans les 8 écoles de X (mois x)."

→ Il s'agit d'un indicateur de genre (indirect) de l'émancipation économique des femmes car, dans le contexte du projet, les femmes qui augmentent leurs revenus et ont l'autonomie de décider de leurs revenus et d'envoyer leurs filles à l'école dans une plus grande mesure.

Ex.5. RE : "D'ici le mois X, un accès juste et équitable à la prise de décision est promu parmi les membres de l'association X."

Indicateur : Au moins 50% des membres des comités de gestion constitués de l'association X sont des femmes (mois X).

→ Les postes occupés par les femmes dans les comités de gestion ne sont pas nécessairement des postes de décision et ne sont donc pas un indicateur du résultat proposé.

Ex.6. "Indicateur : Augmentation de 20% de la proportion de femmes au sein du conseil d'administration de l'association X (mois x).

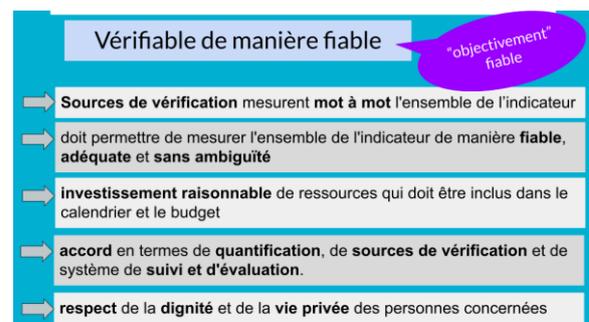
→ La participation au conseil d'administration pourrait être un indicateur de l'accès aux espaces de décision, mais pas nécessairement d'un accès juste et égal (voir point 5 de ce dossier). Ce n'est pas un indicateur suffisant et il serait nécessaire d'inclure un ou plusieurs indicateurs complémentaires pour indiquer qu'en plus de favoriser l'accès, il est juste et équitable.

Outre le "quoi", dans le cadre de la spécificité de l'indicateur, il devrait répondre aux questions suivantes :

- Qui est le groupe concerné (les "femmes" ne constituent pas un groupe homogène).
- La portée de la transformation que nous mesurons doit être réaliste et fondée sur une compréhension approfondie du contexte.
- Quand les progrès de la transformation seront mesurés, ce qui devrait être cohérent non seulement avec le calendrier mais aussi avec d'autres facteurs temporels.
- Où la transformation doit avoir lieu.
- Comment la transformation doit être réalisée. Pour évaluer la qualité de l'indicateur, je me demande si une méthodologie d'activité de moindre qualité permettrait quand même d'atteindre l'indicateur. Et lorsque la réponse est oui, j'ajoute des détails (éléments de qualité supplémentaires de l'indicateur) qui ne peuvent être atteints qu'avec la méthodologie de l'activité proposée.

### Vérifiable de manière fiable

- Les sources de vérification doivent permettre de mesurer l'indicateur entier mot à mot. Pas une source de plus et pas une source de moins (spécifique et pertinente). La recommandation est que les sources de vérification soient regroupées et organisées par indicateur et non par objectif ou résultat, afin de pouvoir vérifier que l'ensemble des sources de vérification permet de mesurer l'indicateur dans son intégralité.



- Il doit permettre de mesurer l'ensemble de l'indicateur de manière fiable, adéquate et sans ambiguïté.
- Une mesure fiable de l'indicateur doit impliquer un investissement raisonnable de ressources qui doit être inclus dans le calendrier et le budget.
- Ils doivent faire l'objet d'un accord en termes de quantification, de sources de vérification et de système de suivi et d'évaluation.

Ex.1 : “RE : Au mois X, on aura contribué à l'émancipation économique des femmes des ménages les plus pauvres des communautés liées à 8 écoles de X.”

Indicateur : (Amélioré par rapport à l'indicateur cité plus haut) 750 femmes des communautés associées aux 8 écoles de X augmentent (substantiellement) de 50% leurs revenus et gèrent de manière autonome plus de 50% des revenus générés par la vente de produits horticoles (mois x).”

→ Sources de vérification :

Pour vérifier le mot "augmentation", nous avons besoin d'au moins 2 sources de vérification :

- SV1. Enregistrement des revenus générés par chaque partenaire horticole avant le projet.
- SV2. Enregistrement des revenus générés par chaque partenaire horticole après le projet.

Pour vérifier la "gestion autonome" :

- SV3. Conclusions de l'étude réalisée sur l'autonomie dans la gestion des revenus générés par la vente de produits horticoles.”

→ Investissement en ressources : gigantesque.

Fiabilité : élevée pour la SV2 et modérée pour les SV1 et SV3.

Ex.2 : Indicateur : “Augmentation de l'indice de parité entre les sexes (IPS) dans l'enseignement primaire inférieur d'au moins 10% dans les 8 écoles de X (mois x).”

→ Sources de vérification :

Pour vérifier le mot "augmenté", nous avons besoin d'au moins 2 sources de vérification :

- SV1. Effectifs scolaires ventilés par sexe au cours de l'année scolaire précédant le projet.
- SV2. Inscription scolaire désagrégée par sexe dans l'année scolaire suivant la première vente de produits horticoles.

Investissement des ressources : zéro.

Fiabilité : élevée.”

Selon l'autrice<sup>13</sup>, il est préférable de construire un indicateur indirect avec des sources de vérification fiables et un investissement raisonnable de ressources, qu'un indicateur direct avec une faible fiabilité et un investissement élevé de ressources, pour autant que la connaissance du contexte soit suffisante pour évaluer la cause/effet.

Enfin les sources de vérification doivent être respectueuses des personnes concernées. Les relations entre les genres doivent être traitées dans le respect absolu de la dignité et de la vie privée des personnes concernées. Rien n'est au-dessus de cela (ni les projets, ni les organisations, ni les contrats de subvention).

→ Ex.1 “Objectif O6. Promouvoir un accès juste et équitable à la justice et aux services sociaux pour les femmes et les filles survivantes de la violence sexiste dans la communauté X.”

IO6. “Le nombre de femmes et de filles survivantes de la violence sexiste prises en charge par le Centre d'assistance juridique, judiciaire et sociale de l'association X augmente de 50 % par rapport à la situation de base pour l'année Y (mois X)”

<sup>13</sup> E. Molinero Garau, “Indicadores de género en proyectos sociales”. Voir note précédente

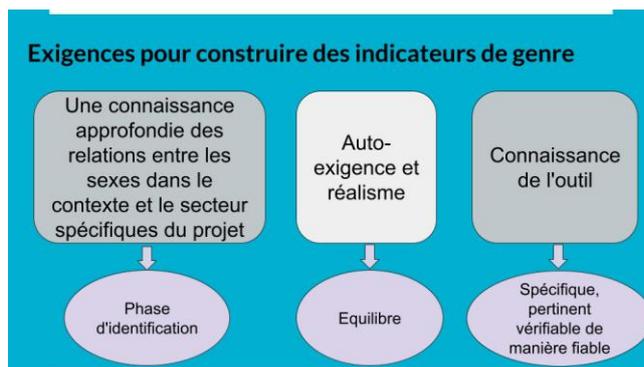
Source vérif.1 Copie des registres des assistances juridiques, judiciaires et sociales de l'association X réalisées pendant l'année Y et l'année Z.

Source vérif.2 (Alternative et respectueuse des utilisatrices du centre) Copie cryptée des registres des assistances juridiques, judiciaires et sociales de l'association X réalisées pendant l'année Y et l'année Z.

Source vérif.3 (Alternative et respectueuse des utilisatrices du centre) Statistiques des registres des assistances juridiques, judiciaires et sociales de l'association X réalisées pendant l'année Y et l'année Z.

→ pour le respect de la vie privée des personnes bénéficiaires de l'action, il est préférable d'opter pour des sources de vérification anonymisées (données cryptées ou statistiques anonymes).

### ➤ Exigences pour construire ces indicateurs

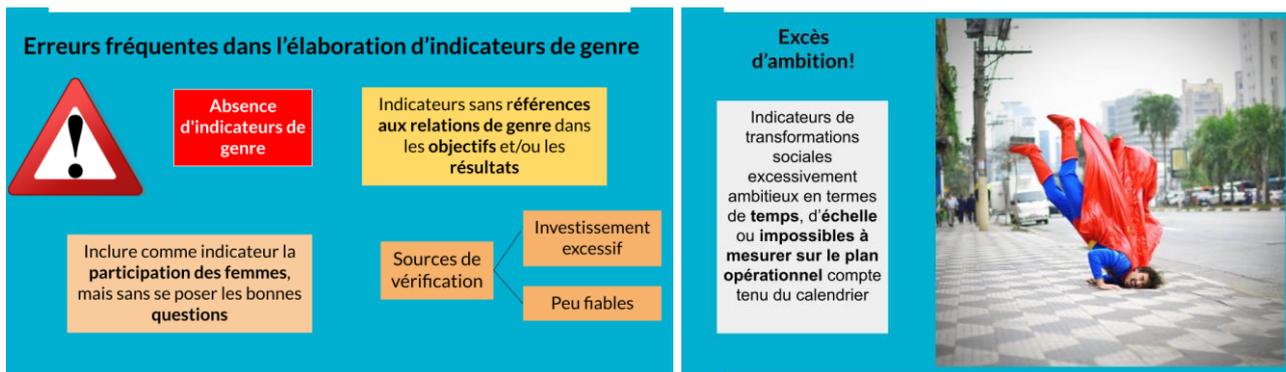


Afin de construire des indicateurs de genre, il est nécessaire d'avoir :

- Une connaissance approfondie des relations entre les genres dans le contexte et le secteur spécifiques du projet et, par conséquent, il est essentiel d'inclure la perspective de genre dans la phase d'identification du projet.

En ce sens, nous devons nous demander : le résultat de l'intégration de la dimension de genre dans la phase d'identification est-il suffisamment rigoureux, fiable et horizontal pour soutenir la conception d'un projet qui, honnêtement, présente une intégration réelle et effective de la dimension de genre ?

- Auto-exigence et réalisme. Pour construire n'importe quel indicateur, mais surtout pour construire des indicateurs de genre, il est essentiel d'avoir un esprit critique qui nous permette de trouver un équilibre rigoureux entre l'auto-exigence et le réalisme et cet équilibre devra être le produit d'un processus participatif et consensuel entre les personnes impliquées.
- Connaissance de l'outil. Pour construire un indicateur de genre, il est essentiel de connaître l'outil afin qu'il soit spécifique et pertinent et qu'il puisse être vérifié de manière fiable.



## ➤ Erreurs fréquentes dans l'élaboration d'indicateurs de genre<sup>14</sup>

Certaines des erreurs les plus courantes dans la construction des indicateurs de genre :

- Absence d'indicateurs de genre. Bien que tous les projets financés par des fonds publics décrivent aujourd'hui en détail leur perspective de genre, il n'y a généralement pas d'indicateurs de genre associés à cette description pour permettre le suivi et l'évaluation des engagements décrits, tant en externe (envers les bénéficiaires du projet/les détenteurs de droits) qu'en interne (envers l'équipe du projet/les détenteurs de responsabilités).
- Inclure des indicateurs de genre sans références aux relations de genre (implicites ou explicites) dans les objectifs et/ou les résultats. A mon avis, tous les objectifs et résultats impliquant des personnes (quelle que soit la typologie et le secteur du projet) devront inclure un diagnostic de genre, des références (explicites ou implicites) aux relations de genre et des indicateurs associés.
- Inclure la participation des femmes comme indicateur de genre sans évaluer :
  - i. si la participation est une priorité pour les participantes, car on suppose généralement que les femmes veulent participer à toutes les activités alors que les réalités sont diverses ;
  - ii. les conditions de départ pour une participation équitable entre les hommes et les femmes, car l'accès à la participation (quota) ne signifie pas toujours que les femmes peuvent participer à égalité ;
  - iii. l'impact effectif et réel de la participation des femmes sur les relations entre les sexes ou sur la finalité de l'espace de participation ;
  - iv. les conséquences que la participation a sur les femmes, tant au niveau de la société (y compris les risques et les mesures d'atténuation) qu'au niveau de l'emploi du temps individuel des femmes impliquées ou liées à elles ;
  - v. D'autres variables, étant donné que les références aux "femmes" sont généralement faites comme s'il s'agissait d'un groupe homogène et qu'il y a une absence totale de toute sorte de perspective intersectionnelle (par exemple, dans les valeurs désagrégées, on ne considère généralement que le genre et pas d'autres variables telles que l'âge, l'origine et un long etcetera d'intersectionnalités).

<sup>14</sup> E. Molinero Garau, "Indicadores de género en proyectos sociales". Voir note précédente

- Inclure les indicateurs dont les sources de vérification impliquent un investissement excessif de ressources et/ou ont une fiabilité réduite.
- Excès d'ambition : inclure des indicateurs de transformations sociales excessivement ambitieux en termes de temps ou impossibles à mesurer sur le plan opérationnel compte tenu du calendrier (les objectifs des indicateurs doivent être définis sur la base d'une connaissance approfondie du contexte et en tenant compte du fait que le calendrier doit "s'inscrire" dans le temps de la vie).

#### ❖ **Jeu de rôle inspiré de la dynamique “Troika consulting”<sup>15</sup>**

Dans chaque groupe, 2 ou 3 participant-e-s joueront successivement (1 seul-e par tour) les rôles de représentant-e-s de chaque groupe cible “genré” (femme DDE, femme autochtone...) du projet (ou “cliente”). Les autres jouent les rôles de l'équipe de l'ONG qui souhaite les aider à répondre à leur défi.

En sous-groupes par ONG (1 facilitatrice par groupe) :

- Inviter chaque participant-e “groupe cible” à réfléchir à leur principal changement souhaité suite à l'intervention) qu'ils ont l'intention de poser quand ils seront dans la position de la “cliente”.
- La première “cliente” de chaque groupe partage son défi par rapport à l'intervention.
- Le reste du groupe (représentant l'équipe ONG) pose des questions de clarification à la cliente.
- L'équipe se concerta pour proposer des idées d'indicateurs : comment saura-t-on qu'on a bien répondu à ce défi de la cliente? (pendant ce temps, la cliente écoute sans parler)
- La cliente revient dans le groupe et partage ce qui a eu pour elle le plus de valeur.
- Les groupes permutent à la “cliente” suivante et les mêmes étapes sont reprises.

⇒ Chaque sous-groupe dégage au moins 3 indicateurs de suivi en lien avec le genre et la manière de les mesurer, dont au moins 1 indicateur par groupe cible “genré” présent dans le projet, et au moins 1 indicateur quantitatif et 1 qualitatif.

#### ❖ **Retour en grand groupe : restitutions des indicateurs identifiés, échanges et feedbacks**



##### **Brésil :**

- Journalistes : veulent avoir plus d'accès à l'information  
→ indicateurs : le nombre de sources qu'ils-elles utilisent, et la diversité de ces sources.  
→ source de vérification : questionnaires aux journalistes sur leurs sources utilisées.

● Activistes de l'environnement : veulent travailler en sécurité  
→ indicateurs : l'augmentation des plaintes dans les canaux de dénonciation, les protocoles de sécurité.

● Femmes autochtones : veulent savoir comment défendre leur territoire et amener la connaissance qu'elles ont acquise, et savoir ce qu'elles font avec ces connaissances acquises  
→ indicateurs : pourcentage de femmes qui participent de l'organisation des ateliers ; nombre de femmes inscrites à la phase de projection des ateliers ; conditions créées pour qu'elles puissent participer avec des enfants, et pour qu'elles puissent construire, mettre en place les ateliers avec nous.

→ *Remarques facilitatrices :*

*Il y a beaucoup de similitudes entre les projets Brésil et Congo, car ça tourne autour des dénonciations, de la société civile, des peuples autochtones.*

<sup>15</sup> [Troika Consulting | Liberating Structures](#)

Les points de vigilance étaient l'alignement avec les objectifs, qui est difficile quand on a déjà soumis le projet et que les objectifs ne sont pas formulés de façon appropriée pour ces indicateurs. Des fois, il faut plusieurs indicateurs complémentaires : l'augmentation des dénonciations de violences peut vouloir dire soit qu'il y a plus de violences, soit qu'elles sont plus dénoncées ! Dans ce cas, on a besoin d'un indicateur complémentaire. Peut-être un indicateur qui nous permette de mesurer si les femmes se sentent plus à l'aise pour aller faire une dénonciation à la police. Un autre point de vigilance aussi est l'ambition : on aimerait faire beaucoup d'indicateurs, beaucoup d'enquêtes qualitatives, mais il faut avoir en tête le budget et le temps dont on dispose. Il vaut mieux choisir un seul indicateur qui présente un bon rapport d'efficacité par rapport à l'énergie et le budget pour le mesurer.

#### **Congo :**

- Communautés locales et autochtones : veulent connaître leurs droits et pouvoir dénoncer les violations

→ indicateur : prise en compte des droits des CL et PA par les lois forestières

- Populations autochtones : que leur participation ne crée pas de conflits avec les Bantous

→ indicateurs : proportion des femmes autochtones qui participent dans les réunions ; au moins 2 alertes envoyées par des femmes Bantous et autochtones conjointement ; nombre de femmes autochtones formées comme parajuristes.

- Les OSC : veulent s'exprimer librement sans recevoir des menaces des pouvoirs publics

→ indicateurs : nombre d'alertes envoyées par les femmes autochtones ; existence d'un cadre de dialogue entre le gouvernement et les OSC qui prenne en compte certaines violations des droits des femmes PA et Bantous ; réduction des arrestations des défenseur-es, ventilée par genre ; proportion de femmes qui affirment se sentir plus en sécurité ou à l'abri des violations

→ Sources de vérification: étude de base et étude de fin de projet auprès des OSC et des femmes sur leur sentiment de sécurité ; existence de protocoles de sécurité, développés par les communautés, qui incluent des mesures axées sur les expériences des femmes autochtones.

→ *Remarques facilitatrices : dans le groupe, il y a eu le souci de développer des indicateurs qualitatifs, qui permettent de mesurer la participation et la contribution des femmes. Les indicateurs ne sont pas fixes, on peut être amené-e-s à les reformuler en cours de projet.*

#### **Pérou :**

- Femme autochtone d'une zone assez éloignée de la ville : se demande si le projet a tenu compte que dans son cas il faut qu'elle se déplace avec 2 enfants en bas âge, si elle aura accès à une langue compréhensible pour elle, si elle aura accès à des informations clés pour elle au cours de la formation, et si les personnes qui vont animer cette formation utiliseront des termes simples et courants dans la région.

→ Indicateurs pour la composante formation : pas seulement la quantité de femmes qui participent, mais aussi l'amélioration des compétences

→ Sources de vérification: interviews pour comparer avant et après, avec une approche interculturelle

→ *Remarque facilitatrice : exigences du cadre logique et la façon de formuler cette perspective de genre. L'idée derrière est d'autonomiser, de renforcer les capacités autant que possible, d'avoir des changements qui sont nécessaires. L'exercice qui nous aiderait à mettre ça en place serait de connaître les défis auxquels font face les bénéficiaires. Un instrument que l'équipe projet Pérou utilise, c'est la collecte de faits pour mesurer les capacités avec des outils comportementaux ; ça pourrait être un outil à utiliser dans le projet, voir comment travailler avec les indicateurs ensemble et voir comment ça colle avec nos exigences.*

- ❖ **Check-out :** connectez-vous avec les sensations corporelles que vous ressentez après cette journée intense et toutes ces réflexions : notez dans le chat sans appuyer sur la touche entrée, une sensation, un sentiment, une image de la nature qui vous arrivent dans la tête...

(1 ou 2 mots). Tout le monde enverra en même temps et ce sera une création collective (après traduction sur DeepL). Chacun-e repartira avec ces mots comme si c'était un poème !

Nuage de mots issu de cette animation :



## Module 4 - Mise en action

### Travail préalable en autonomie

- ❖ Compléter le draft des priorités d'appui et de renforcement en termes d'intégration transversale du genre dans le cycle des projets (et en particulier dans le projet en cours de soumission)

### Déroulé de la session 4 - 16 septembre 2022

- ❖ Accueil, check-in : ce que vous buvez le matin au réveil ?
- ❖ Objectifs de la session :
  - Passer en revue les principaux apprentissages
  - Revenir si besoin sur les notions abordées
  - Conclure la formation et envisager la suite
  - Partager les besoins d'appui des OSC participant-e-s pour mieux intégrer le genre dans leur propre projet
- ❖ Clarification par l'AFD de l'agenda de soumission des projets complets

Intervention de Karim Bourtel : clarifications autour des prochaines étapes

“Je trouve l'ensemble des notes qualitativement intéressantes, il n'y aura pas beaucoup de remarques de ma part pour la version 2 qui était attendue le 30 septembre ; plutôt des questions de détails et quelques questions budgétaires. [...] Vous pourrez concentrer vos efforts sur l'intégration des acquis de cette formation, des enjeux transversaux de genre. [...]

Le délai ne pourra pas être plus étendu au-delà du 3 ou 4 octobre, car je dois présenter les projets finaux aux instances internes de l'AFD le 15 octobre. [...]

Cette FISONG a un objectif d'apprentissage. L'objectif est derrière de passer à l'échelle plus globale dans vos pays les initiatives que vous allez engager avec ces projets, et d'amorcer un dialogue avec les autorités publiques. Vos projets vont durer 3 ans, ils vont nécessairement être ajustés. Je vous propose une session d'échanges semestrielle pour échanger autour des avancées, des obstacles,

et de réadapter des choses qui sont soit difficiles à mettre en place, soit d'autres qui marchent bien et méritent plus d'attention, et d'intégrer de potentiels changements notamment sur la perspective de genre. Les grandes lignes sont les plus importantes, rien n'est figé."

→ *Remarque facilitatrices: délai de 15 jours est assez court, mais l'équipe de consultantes peut être disponible pour appuyer chaque projet pour l'intégration des aspects genre.*

- ❖ Présentation résumée par ONG des priorités d'appui et de renforcement en termes d'intégration transversale du genre dans le cycle des projets (et en particulier dans le projet en cours de soumission), et échanges

➤ **Besoins d'appui évoqués le plus souvent :**



- **Appui pour la phase de conception des projets (9) :**

- *Appui pour formuler de meilleurs indicateurs de genre (7)*

Exemples : “Pour formuler de meilleurs indicateurs pour pouvoir évaluer en fin du projet les changements vérifiables dans notre approche pour le gender mainstreaming” ; “ajouter des indicateurs sans grever le budget. Voir comment nous en sortir avec ce que nous avons déjà dans le programme” ; “Nous avons des indicateurs quantitatifs, nous pourrions ajouter des indicateurs qualitatifs” ; “Mesurer la participation, pas seulement la présence des femmes dans notre projet” ; “Des indicateurs réalistes, qui vont vraiment mesurer ce qu'on désire mesurer.”

- *Appui pour élaborer une matrice de risques (2)*

Exemples : “Discussion sur la matrice de risque, quel format”

- **Appui pour la perspective de genre dans la phase de mise en œuvre des activités du projet ; échanges d'expériences, partage d'outils et de méthodologies (7)**

Exemples : “Pour les questions de genre de nos questionnaires initiaux et à la fin du projet, pour évaluer de manière qualitative et quantitative l'état des lieux au début des projets. Pour avoir les bonnes questions genre” ; “Un soutien dans la phase de mise en œuvre du projet nous semble central avec toutes ces informations que nous allons collecter au début” ; “Nous avons besoin d'un accompagnement pour les enquêtes auprès des femmes natives, autochtones et des rurales, car nous n'allons pas juste nous reposer sur un questionnaire google form. On aimerait se familiariser avec ce que vous faites dans d'autres espaces de réflexion, avoir des échanges d'expériences et d'idées” ; “Soutien concernant les thèmes de cette formation, affiner notre méthodologie de formation, avoir des outils qui nous seraient utiles” ; “Soutien pour la sélection de qui va participer au projet : comment toucher ces groupes pour obtenir la diversité souhaitée dans le groupe, avoir plus de 50 % de femmes?” ; “Nous aimerions avoir de l'aide pour penser le matériel qu'on aimerait envoyer aux journalistes, pour les aider à aborder les questions de genre”. “Discuter sur comment nous pouvons renforcer la prise en compte des enjeux de genre dans le rapportage des activités (rapportage bailleurs, rapportage de mise en œuvre par les partenaires de notre consortium) ; éviter le risque de « box-ticking » qui ne reflète pas bien les efforts, la réalité de notre projet” ;

→ *Remarque F3E (post-atelier) : Attention à rapporter aussi aux premières personnes concernées : les participant-e-s aux projets !*

- **Appui au suivi-évaluation, outils de diagnostic et de mesure des indicateurs (4)**

“Appui pour le diagnostic, la possibilité d'évaluer avec les femmes s'il y a eu un changement ou pas” ; “étape de suivi-évaluation : comment assurer le suivi des changements et impacts inattendus en aval, en termes de structure sociétale, d'égalité ; comment suivre et documenter ces changements inattendus causés par les transformations voulues par le projet, pour pouvoir adapter le projet” ; “Appui pour la formulation des questionnaires avant/après les formations, pour avoir un diagnostic précis pour les gens qui ont participé, pour rendre compte de ce que la personne a appris, si elle se sent plus sûre d'elle.”

- ❖ Bilan des apprentissages individuels et collectifs des 3 ateliers passés (réflexion personnelle puis partage en groupe, oralement ou par chat)



- “J’ai une vision beaucoup plus holistique de ce que veulent dire les notions d’intersectionnalité, d’écoféminisme, les différents termes ; l’idée et de faire en sorte que cet apprentissage soit intégré à notre projet, que cette discussion théorique soit transformée en concret, en indicateurs, en quelque chose qui puisse vraiment bénéficier à notre projet, construire quelque chose ensemble avec notre public ; la discussion a été très riche, on a vu comment les personnes qui vivent dans des réalités très différentes peuvent intégrer ces perspectives à leur projet. Savoir qu’on va continuer à vous avoir pour nous appuyer, c’est très positif, merci beaucoup !”
- “J’ai appris tout le côté théorique, avec les présentations et tout le matériel envoyé, j’en savais très peu avant ; les discussions avec les participant-e-s ont été très enrichissantes, entendre les autres réalités. Je retiens qu’il faut faire attention au langage qu’on a, la façon dont on va travailler avec notre public, et réfléchir à comment faire en sorte que les femmes puissent participer. Merci pour tout ce que vous nous avez apporté !”
- “Je n’ai pu participer qu’aux 2 dernières sessions, je retiens surtout la formulation des indicateurs en lien avec les résultats et objectifs du projet et leurs références explicites ou implicites au genre. J’ai beaucoup apprécié de voir les liens entre nos projets, ce serait intéressant pour moi de continuer les échanges tout au long de la mise en œuvre du projet. Merci à toutes et à l’équipe de consultantes !”
- “Le principal apprentissage est l’idée de me sentir accueillie, même si on est loin on a des projets qui ont des défis assez similaires. En plus de tout l’apprentissage théorique, et tous les échanges, il y a eu un grand apprentissage pour moi en constatant qu’il y a des situations sociales, des vécus sociaux assez similaires entre les différents contextes. J’ai réalisé aussi à quel point il est difficile de transformer les objectifs du projet en indicateurs concrets. Normalement on rédige les projets, on n’a jamais beaucoup de temps, et là on a beaucoup plus réfléchi : c’est un grand apprentissage. [...] J’emmène avec moi le fait de comprendre qu’il faut un temps assez important pour pouvoir le faire en considérant ces questions, j’appliquerai cela dans la formulation d’autres projets.”
- “Pour moi ça a été excellent le fait d’avoir 3 réalités différentes, tous ces échanges, et entre partenaires ici au Brésil. Le concept d’intersectionnalité est quelque chose que je ne connaissais pas, donc pour moi c’était très intéressant d’en parler. Et aussi quand on regarde le cumul de discriminations, ça crée beaucoup de complexités. Je sais qu’on est restés à la surface, mais ça nous ouvre plein de portes. J’ai trouvé très importante la question de comment créer des conditions pour la participation des femmes. Si on part du concept de l’écoféminisme, il faut mieux comprendre la réalité des femmes pour qu’elles puissent vraiment participer et s’approprier la formation. La facilitation et la traduction ont été excellentes, merci beaucoup.”
- “La notion d’écoféminisme est intéressante, elle pourrait nous aider à complètement transfigurer nos projets. Quand on travaille avec des sociétés extractrices de ressources, j’ai compris que c’est important de comprendre que nous sommes dans des sociétés patriarcales. Les questions de genre interviennent généralement en aval, on ne prend pas nécessairement le temps d’y réfléchir. Ça a été très utile d’avoir ces 4 sessions pour réfléchir à ces concepts, notamment le concept d’écoféminisme qui est très intéressant pour considérer ces questions plus en amont.”
- “Ces espaces d’échanges de savoir sont très enrichissants, ils nous permettent d’apprendre beaucoup en faisant les choses. C’est toujours le défi de savoir comment on se rend sur le terrain et comment on y applique nos projets de manière qualitative. Ce sont des démarches totalement nécessaires. Par contre, je suis un peu préoccupée, car les changements qualitatifs dont on a besoin entraînent un budget supplémentaire. Il ne faut pas faire croire que l’on va pouvoir tout faire, et entraîner le risque de générer des frustrations.”
- “Dans mon cas, l’apprentissage principal est d’avoir une connaissance plus profonde de l’approche de genre et des concepts quasi totalement nouveaux comme les théories que je vais approfondir car ce n’est pas encore tout à fait clair pour moi. J’ai pu ressentir que nous avons des préoccupations communes, qui vont bien au-delà d’avoir un projet bien lisible, mais nous partageons aussi des préoccupations pour la mise en œuvre et l’impact de la mise en œuvre sur le terrain. Autre chose qui me semble clé, c’est combien il est nécessaire d’avoir un espace de réflexion, et il ne s’agit pas d’être romantique et de dire qu’on va se lancer dans un atelier : il faut

tout bien planifier. La planification va au-delà de savoir le temps qu'il nous faut pour avancer en termes d'indicateurs et d'engagement. Je pense que le défi principal, c'est comment avoir de meilleurs indicateurs de genre pour le projet, et également les ajustements financiers, budgétaires que cela peut entraîner."

- "Cette opportunité d'avoir des discussions avec des gens qui sont physiquement très loin est très intéressante. J'ai appris beaucoup de choses. Pour moi, c'est le besoin d'un indicateur qualitatif pour vérifier la participation des femmes, pas seulement leur présence. Nous avons parfois une réflexion limitée car il faut réfléchir très vite, et parfois nous pouvons considérer que la présence est égale à la diversité et signifie qu'on a une équité. Voir plus loin que cela nous ouvre les yeux. C'est une question très complexe, les enjeux sociaux doivent être pris en considération."
- "Ce qui m'a touchée c'est l'importance de l'analyse intersectionnelle. Si on la lie à la question de l'indicateur, c'est très important de prendre du temps pour y penser sur les projets qui sont réalisés avec quels peuples autochtones, avec quelles communautés. Nous avons les moyens de vérifier qui reflète réellement les résultats du projet. Je vais essayer d'insérer dans notre projet la pratique d'avoir ce temps d'analyse systématiquement."
- "Le défi c'est la désillusion après l'enthousiasme. On se lance avec enthousiasme dans le projet, et ensuite les choses nous paraissent compliquées. Pour moi, ce ne sont pas des sujets différents des sujets que nous traitons comme la déforestation. Il n'y a pas de petit projet, donc je garde mon enthousiasme, même si ce n'est qu'une petite pierre que l'on ajoute à l'édifice. J'ai beaucoup apprécié la possibilité de parler avec mes collègues, et de se mettre en situation des personnes et des femmes pour lesquelles nous allons travailler. J'ai beaucoup apprécié cela parce que cela nous sort du cadre logique, de la théorie : c'est une pratique spécifique, et tout d'un coup j'ai mieux compris. Je pense que c'est une chose qu'on devrait continuer à appliquer. Ce qui m'a également plu, en termes plus spécifiques, c'est d'avoir la possibilité de participer avec des personnes des projets. Très souvent, il y a une personne spécialiste du genre qui est la référente sur tout ce qui concerne le genre. Étant donné qu'on forme un groupe plus large, il y a de plus grandes possibilités d'élaborer des projets et de ne pas perdre de vue le cap, de ne pas faire une sortie de route."
- "Le concept d'intersectionnalité était assez théorique pour moi, mais dans le cadre de ces ateliers il parlait de la réalité locale, des communautés, des femmes ; pour moi le concept a pris beaucoup plus d'ampleur. C'est un concept important. Un autre apprentissage, c'est la question de la mesure : il ne suffit pas d'avoir une bonne histoire à raconter, il faut aussi mesurer les résultats avec de bons indicateurs. Pas seulement pour répondre aux donateurs, mais également pour répondre aux groupes cibles, pour s'assurer que le changement leur bénéficie. J'adore écouter, partager car souvent la question du genre est traitée comme annexe – or là nous avons pris le temps de la mettre au centre de nos discussions, et pour cela je vous remercie."
- "Cette formation nous a permis de mieux voir comment intégrer le genre dans les projets qu'on met en œuvre, ce qui n'était pas évident au départ : avant on se disait juste qu'on allait impliquer les femmes, les mettre sur les listes de présence... La profondeur de ce que nous avons appris nous permettra de formuler de meilleurs indicateurs qui vont nous permettre d'évaluer la prise en compte du genre dans nos projets et au sein de nos organisations. Par ailleurs, ce qui nous a aidé-e-s, c'est voir comment faire en sorte que les femmes autochtones soient réellement prises en compte dans les activités qu'elles font au quotidien, dans la relation qu'elles ont avec les Bantous. Mais une question que je me pose c'est comment faire pour que la femme elle-même prenne cela en main, s'implique dans cette prise en compte du genre dans les programmes ?"
- "Sur l'idée de la femme qui ne se prend pas vraiment en charge, ce n'est pas parce qu'elle ne veut pas le faire, mais parce qu'il y a le poids de la coutume qui pèse dans nos contrées. Ce que moi j'ai retenu d'important, c'est comment aider ces femmes à s'approprier leurs droits. Ne pas leur demander d'aller au-delà de la coutume, mais associer leurs droits à la coutume. Qu'elles puissent essayer de joindre les deux pour arriver à une prise en compte de leurs droits, et apprendre à les faire valoir elles-mêmes. Seules elles-mêmes peuvent permettre que la question genre soit intégrée dans chaque communauté et pour chaque catégorie de femme."

- ❖ Chaque participant-e écrit sur un petit papier 1 mot ce qu'il-elle emporte de ces 4 ateliers : principal apprentissage, prise de conscience...



### ❖ Conclusion, récapitulatif de la formation

Rappel de l'importance d'intégrer le genre dans les projets, de façon transversale en tenant compte des enjeux spécifiques au secteur de la défense de l'environnement.

Rappel des concepts abordés :

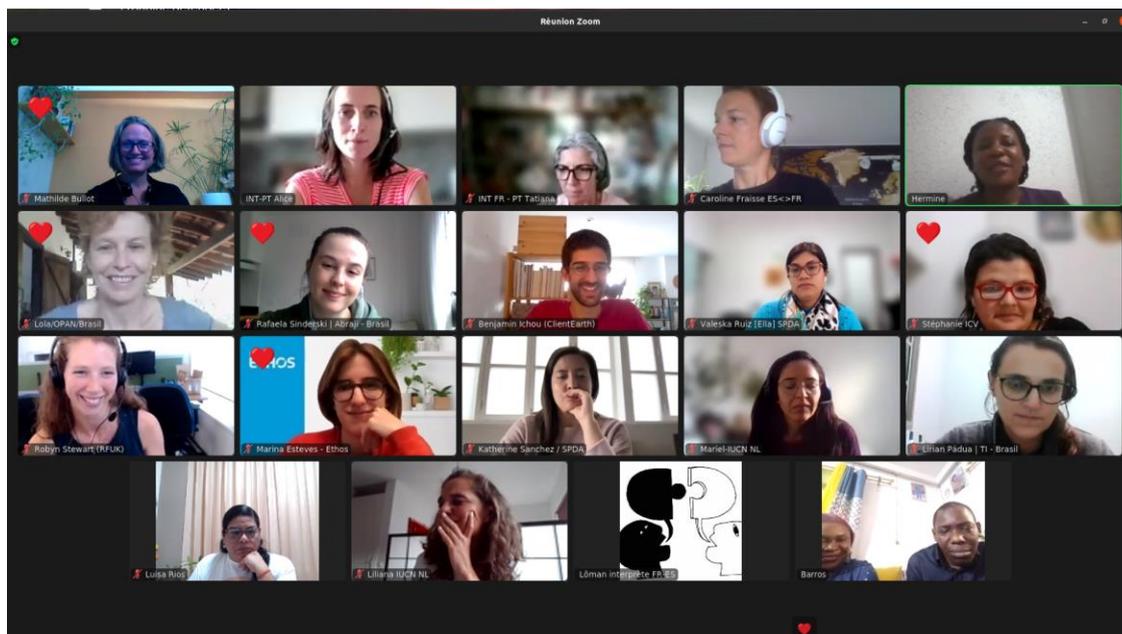
- Genre, stéréotypes, écoféminisme, intersectionnalité
- Prismes genre, écoféminisme, intersectionnalité appliqués aux contextes d'intervention
- Méthodes et partage de pratiques pour l'intégration du genre dans les projets
- Les indicateurs de suivi liés à la perspective de genre
- Comment mettre tout cela en action

Ce n'est pas la fin mais le début d'un processus, avec poursuite de l'accompagnement : après la finalisation et l'envoi des projets complets révisés, l'étape suivante est l'appui à la définition de termes de référence de l'appui genre à venir, sur la base de ce qui a été présenté dans l'atelier n°4.

*Remarque : cette formation s'est focalisée sur les projets, mais il est essentiel que chaque organisation porteuse et impliquée dans le projet regarde aussi son fonctionnement interne pour être en cohérence avec l'approche genre prônée à l'extérieur (place des femmes, participation aux décisions, intransigeance face aux agissements sexistes...)* !

Enfin, cet atelier fera l'objet d'une évaluation finale par questionnaire, que chaque participant-e est invité-e à remplir "à chaud", le plus tôt possible.

- ❖ **Check-out** : exprimez visuellement votre humeur en terminant cette formation : filtre vidéo, réaction émoji...



**Travail en autonomie post-formation** (avec appui personnalisé des consultantes) :

- Finaliser les TdR pour l'intégration du genre dans le cycle des projets
- Finaliser les projets complets FISONG avec une meilleure prise en compte du genre

## Annexes

1. Termes de Référence de l'appui genre (F3E)
2. Objectifs de la formation et programme synthétique
3. Définitions des concepts clés
4. Synthèse des réponses aux questionnaires avant/après des participant-e-s