



Évaluation croisée pour une meilleure prise en compte du genre dans les projets d'éducation et de protection au Burkina Faso, Liban et Philippines

Résumé du rapport final

ELISABETH HOFMANN

31 MARS 2020

TOMBANA

Association loi 1901

Le Bardon

33430 Bernos-Beaulac, France

tombana@wanadoo.fr

No SIRET : 412 612 400 00025

Code APE : 742C

Asmae est une ONG internationale française créée en 1980 par Sœur Emmanuelle qui appuie des partenaires locaux dans les domaines de l'éducation et de la protection de l'enfance, en promouvant un monde juste qui garantit aux enfants de vivre et de grandir dignement avec leur famille et leur environnement, pour devenir des femmes et des hommes libres, acteurs de la société. En ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre, Asmae n'a pas défini d'orientations stratégiques ni de cadre de programmation et a récemment décidé d'adopter une **approche plus proactive et systématique**. Cette évaluation est l'un des jalons de ce processus en cours.

Asmae a lancé cette étude de genre pour différentes raisons convergentes, montrant une tendance générale d'un intérêt croissant pour le genre et la nécessité d'une politique formalisée d'intégration de la dimension de genre, renforçant des pratiques plus cohérentes en la matière. Les différents éléments mentionnés dans les TdR soulignent que des éléments internes et externes ont déclenché ce **processus de renforcement de l'intégration de la dimension de genre** (marqué, entre autres, par deux sessions de sensibilisation/formation internes en 2018 et 2019).

L'**objectif direct** de cette étude était d'analyser les pratiques et les effets associés à l'intégration de la dimension de genre dans 3 projets. Les recommandations visent à améliorer la qualité des projets évalués sur la durée restante, en rendant les activités et les services offerts plus pertinents et efficaces du point de vue du genre. Comme effet secondaire, l'étude est censée contribuer au renforcement des capacités des équipes du programme sur les questions de genre.

L'**objectif final** est de favoriser une approche genre plus proactive et systématique à Asmae : en partageant des aspects spécifiques des recommandations de l'étude à travers l'organisation, elle alimente une stratégie plus globale de genre, facilitant le développement d'un cadre et d'outils de promotion du genre, accompagnés d'un plan d'action de genre approprié.

Les trois projets impliqués couvrent **deux des cinq principaux thèmes d'intervention** d'Asmae : protection et éducation de la petite enfance au Burkina Faso ; prévention et prise en charge des enfants à risque aux Philippines et au Liban.

Les trois pays concernés couvrent une **grande variété de contextes** : Le Burkina Faso est classé 182^{ème} sur 189 en termes d'indice de développement humain (2018), appartenant à la catégorie des pays à faible développement humain. Les Philippines, classées 106^e et le Liban, 93^e, sont considérés comme des pays à développement humain élevé. Ils sont très différents également en ce qui concerne la taille de leur population : Le Liban a une population estimée à près de 7 millions d'habitants, dont 1 million de réfugiés syriens. Le Burkina Faso compte environ 20 millions d'habitants, cinq fois moins que la population de l'archipel des Philippines (106,7 millions). Le nombre moyen d'années de scolarisation est intéressant pour avoir un aperçu des questions éducatives au cœur d'Asmae : 1,6 au Burkina Faso, contre 8,7 au Liban et 9,4 aux Philippines.

En examinant ces informations contextuelles, la **logique d'intervention** d'Asmae devient très claire : au Burkina Faso, la situation générale du système éducatif est toujours critique et Asmae vise des améliorations structurelles. Aux Philippines et au Liban, Asmae renforce les partenaires qui travaillent avec les populations défavorisées, les réfugiés au Liban et les enfants et adultes en situation de rue aux Philippines.

Les **questions évaluatives proposées ont été restructurées et partiellement reformulées**, confirmées lors de la réunion de cadrage.

La **dimension institutionnelle** s'est concentrée sur la façon dont le genre est compris au sein d'Asmae et de ses partenaires, la façon dont le genre est traité au niveau d'Asmae et au niveau

des partenaires, les principes communs aux 3 pays sur lesquels Asmae pourrait s'appuyer pour construire une stratégie d'approche du genre, le type d'approche du genre possible pour l'avenir et la façon dont l'intersectionnalité peut être envisagée.

Les questions d'évaluation concernant la **dimension projet** ont porté sur la manière dont les projets ont intégré la dimension de genre tout au long du cycle du projet et ont visé à vérifier que les filles et les garçons, les femmes et les hommes, ont les mêmes possibilités d'accéder aux services offerts par les partenaires d'Asmae. En outre, le niveau de connaissance et de compétence des équipes impliquées en matière de genre a été questionné, leurs pratiques et les processus de S&E y afférents, les mécanismes formels ou informels, les leviers, obstacles ou ressources qui ont encouragé ou limité la prise en compte du genre tout au long du cycle du projet, ainsi que les considérations de genre dans les messages et les méthodologies d'animation lors des activités de sensibilisation et de formation. Enfin, l'étude a couvert les enjeux liés au genre pour chaque projet et les mécanismes qui devraient être mis en place au stade de la conception du projet pour garantir que les politiques, les stratégies et les lois nationales relatives aux questions de genre sont prises en compte.

Le **processus de cette étude a été structuré par différentes étapes** :

- Réunion préliminaire (juillet 2019)
- Étape 1 : Affiner l'approche de l'étude et préparer sa mise en œuvre (août - septembre 2019)
- Étapes 2, 4 et 5 : Les missions sur le terrain (Philippines : octobre 2019 ; Burkina Faso : novembre 2019 ; Liban : janvier 2020) ont suivi un schéma de base qui a été testé aux Philippines, ajusté lors de l'étape 3 (voir ci-dessous) et également adapté à chaque contexte local. Au total, 274 personnes ont été interviewées ou ont participé à des discussions de groupe.
- Étape 3 : Ajustement de l'approche (octobre 2019) sur la base de la première mission sur le terrain.
- Étape 6 : Finalisation de l'analyse transversale et rédaction du rapport d'évaluation (projet et version finale, février - mars 2020)
- Ateliers de clôture et de partage en France et dans les trois pays (encore à organiser).

Les **principales conclusions de chaque étude pays** sont présentées dans les rapports de synthèse par pays.

Les trois projets étudiés dans trois des pays d'intervention d'Asmae ont mis en évidence la grande diversité des contextes dans lesquels Asmae travaille, des populations que ses projets soutiennent et donc aussi des types de projets et d'activités que l'ONG met en œuvre via ses partenaires. Ces **différentes situations, besoins et contraintes doivent être pris en compte pour la future approche de genre d'Asmae**.

En ce qui concerne les **équipes nationales**, le niveau de sensibilisation, de connaissance, d'engagement et de **compétence en matière de genre varie**, en fonction des facteurs personnels des individus concernés, mais aussi de la manière dont le genre est accepté et intégré dans la société au sens large.

L'équipe aux **Philippines** est très **consciente des questions de genre et fortement engagée, également sur les questions LGBTIQ+**, mais les compétences disponibles pour opérationnaliser le genre n'ont pas encore été pleinement utilisées dans le projet étudié. En l'absence d'un mandat institutionnel clair, l'équipe nationale d'Asmae n'est **pas identifiée comme un partenaire pour le renforcement du genre**.

Au **Burkina Faso**, il existe une **grande variété dans la compréhension du genre**, avec peu de conscience des processus de construction sociale et de l'importance de considérer à la fois les femmes et les hommes dans une approche de genre. L'accent est surtout mis sur les

filles/femmes et/ou sur le fait de traiter tout le monde de la même manière. L'équipe est **ouverte à renforcer son approche du genre, mais avec quelques réserves.**

Au **Liban**, l'équipe a une **assez bonne compréhension de la signification du genre**. Aucune réticence à renforcer le genre dans leurs projets n'a été perçue, mais pas d'enthousiasme fort non plus. D'une part, dans la crise actuelle, le **genre n'est pas considéré comme une priorité**. D'autre part, certains membres du personnel considèrent que le genre est déjà intégré de manière transversale. La pression sur les hommes comme soutien de famille et de plus en plus aussi sur les garçons, est identifiée comme une question de genre, de même que les difficultés à mobiliser les pères sur les questions liées à leurs enfants.

Pour les projets d'études, le genre n'a pas fait partie des critères de choix des partenaires. Aux **Philippines, Bahay Tuluyan** s'efforce d'intégrer la dimension de genre, CHAP et KSEM ne sont pas encore proactifs, alors que le NCSD est apparu comme le partenaire le plus aveugle à la dimension de genre. Au **Burkina Faso, ICCV** a essayé de prendre en compte le genre dans certaines de ses activités. Les partenaires institutionnels des différentes divisions du **ministère de l'éducation (MENA) soutiennent la politique publique sur le genre** et l'éducation. Au **Liban**, les principaux partenaires du projet – Jafra et B&Z – sont conscients des différences de genre parmi les jeunes des communautés de réfugiés. **Najdeh est un partenaire historique ayant de l'expérience en matière de genre** (développée en grande partie indépendamment d'Asmae), mais leur expertise en matière de genre n'est pas sollicitée dans le cadre du projet. Les **conclusions concernant la dimension institutionnelle** mettent en évidence les **premières réalisations** du processus en cours qui a mis le genre à l'ordre du jour.

Asmae n'a **pas encore adopté une définition du genre**, n'a **pas formalisé une stratégie** et il y a très peu de mention du genre dans les documents politiques d'Asmae. Parmi les membres du personnel du siège et des bureaux pays, il n'y a **pas de réticence ouverte à l'égard du genre, mais on observe une très grande variété de la compréhension** du genre.

Les sessions internes de sensibilisation / formation en direction des équipes sur le genre ont suggéré trois **options différentes pour le futur focus genre d'Asmae**, la première portant sur les inégalités entre hommes et femmes (2 genres) et la discrimination à l'égard des femmes, la deuxième incluant les autres genres et la discrimination à l'égard des minorités de genre et la troisième incluant également les discriminations sur la base des orientations sexuelles. Un élément qui n'est pas couvert par ces options est la prise en compte des **masculinités** socialement construites. La **violence de genre en milieu scolaire** n'est pas du tout mentionnée, bien qu'elle constitue un sujet de préoccupation internationale pour les acteurs de l'éducation. La prise en compte de l'intersectionnalité est relativement faible.

Tous les partenaires d'Asmae qui ont participé à la présente étude **s'efforcent consciemment d'inclure les enfants ou les jeunes des deux sexes**, en recherchant une participation équilibrée des garçons et des filles et en assurant l'accès aux mêmes services. Cela reflète la **position de longue date d'Asmae en faveur de la non-discrimination** et constitue une base prometteuse pour l'intégration de la dimension de genre dans les projets.

Pour les **Philippines**, le **document projet AFD comprenait quelques mentions** sur la manière dont le genre pourrait être intégré, mais l'équipe ne perçoit pas le genre comme faisant partie de sa ligne de travail principale et respecte les demandes thématiques des partenaires pour le renforcement des capacités (où le genre n'a pas été soulevé jusqu'à présent). Le projet au **Burkina Faso** est celui qui a le plus explicitement intégré le genre, suite à une recommandation sur le genre dans l'évaluation de la première phase de ce projet. Certains éléments d'une unique formation sur le genre ont été **réinvestis dans l'adaptation de l'imagier et dans certains outils internes** au projet. Au **Liban**, les partenaires d'Asmae expérimentent des améliorations de la dimension de genre (entre autres) dans des modules de formation existants, efforts principalement supervisés par d'autres partenaires.

Les équipes pays dans les trois pays visités **désagrègent de plus en plus systématiquement toutes les données collectées**, avec encore des possibilités d'amélioration.

Les trois pays concernés ont des **politiques et des engagements nationaux en matière de genre** qui peuvent également être mobilisés pour adapter l'approche de genre d'Asmae à chaque pays. Les équipes des bureaux nationaux ont toutes un certain **potentiel de renforcement du genre qui peut être encore amélioré par la formation**. Elles ont clairement indiqué que cette amélioration du genre doit être **guidée et soutenue par une politique institutionnelle de genre** qui stipule les objectifs et les procédures d'Asmae en matière d'intégration du genre dans ses projets et partenariats, y compris le langage et la communication.

Malgré leur ouverture et intérêt pour le genre, la plupart des **partenaires** d'exécution d'Asmae impliqués dans cette évaluation n'ont **pas suffisamment de compétences en matière de genre pour intégrer efficacement le genre dans leurs activités**. Asmae a essayé ici et là de répondre à ces besoins, mais leur propre maîtrise du genre n'est pas encore suffisamment solide et opérationnelle, ni clairement encadrée (en l'absence d'une définition et d'une stratégie du genre), et le tutorat des partenaires sur **le genre ne fait pas explicitement partie des projets** en cours.

Les **conclusions concernant la dimension du projet** ont mis en évidence de multiples facteurs contextuels qui font obstacle à l'intégration du genre dans chaque pays étudié. Certains éléments d'intégration du genre dans le S&E ont pu être constatés.

Une **activité spécifiquement destinée aux hommes**, la session ERPAT que KSEM mène à Manille, est basée sur des normes sociales traditionnelles, reproduisant des stéréotypes de genre, mais semble avoir renforcé la participation des pères dans les activités communautaires, ce qui suggère qu'il y a un **intérêt à créer des activités pour les hommes et des espaces d'échange sur leurs rôles de maris et de pères**.

Quelques **signes d'effets de l'intégration du genre** ont été constatés au **Burkina Faso**, où les éducateurs ont montré un niveau de conscience significatif sur la nécessité de "considérer les deux sexes" dans leurs centres d'apprentissage. Le groupe de discussion des mères bénéficiaires de l'ICCV a cité des exemples de **changement de comportement des enfants**, qui semble être le fruit d'activités sensibles au genre d'ICCV, indépendantes du tutorat d'Asmae.

Les **recommandations** soulignent que la façon de travailler d'Asmae à travers ses partenaires locaux impose de **renforcer le genre simultanément sur trois niveaux** : 1) **l'institution Asmae**, y compris les outils pour encadrer les projets ; 2) le processus de **renforcement des capacités des partenaires** d'Asmae ; 3) les **projets** mis en œuvre par les partenaires, avec le soutien des équipes de pays. En d'autres termes, à l'intérieur d'un **cadre institutionnel clair sur le genre et après une formation substantielle sur le genre**, le personnel d'Asmae doit non seulement **être convaincu et compétent** pour intégrer le genre dans son propre travail, mais les équipes doivent aussi être **capables de convaincre et de renforcer les compétences de ses partenaires en matière de genre, dans un cadre interculturel**.

Pour renforcer transversalement le genre, toute une **série de mesures** s'impose, **discutées et co-construites avec un large éventail de membres du personnel**, combinées à une formation en genre, afin de créer une **appropriation effective du genre au sein d'Asmae**. Ces recommandations visent avant tout à alimenter et à faciliter ce processus essentiel.

Les **recommandations concernant la dimension institutionnelle** soulignent l'importance du choix d'une **définition partagée du genre, suffisamment large** pour englober des variations de compréhension du genre, mais qui peut être **adaptée à chaque pays** d'intervention.

Sur cette base, une **stratégie globale en matière de genre** devrait être élaborée et transposée dans un **plan d'action genre**. Les options proposées au cours des deux sessions internes sur le genre pourraient être **enrichies par des éléments sur la masculinité et l'intersectionnalité** pour constituer un cadre général, en mettant l'accent sur **l'égalité femmes-hommes** comme base commune applicable partout et la **reconnaissance d'autres dimensions comme facteurs de discrimination** (en particulier dans les pays où elles sont culturellement sensibles), sans les intégrer explicitement dans les projets, dans le dialogue avec les partenaires, etc.

L'objectif devrait être qu'**aucun projet Asmae ne soit aveugle au genre**, et de s'assurer que tous les projets **passent de "neutres" à "sensibles au genre"**, en s'efforçant à moyen ou long terme d'adopter une **approche transformatrice**, adaptée à chaque contexte spécifique.

Pour intégrer le genre dans les activités d'Asmae, il est nécessaire d'intégrer le genre dans ses **principaux outils opérationnels**, le cadre d'intervention et les différentes politiques thématiques, en soulignant quand certaines questions sont plus fortes ou différentes pour un genre que pour un autre (notamment en termes d'obstacles et d'opportunités), en ajoutant des éléments spécifiques à un genre, y compris des considérations liées à la prévention ou à la réduction du sexisme et de la violence basée sur le genre. L'intégration explicite du genre dans chaque **stratégie nationale** assurera la contextualisation de l'approche de genre.

Afin de rendre la stratégie genre opérationnelle, il est non seulement nécessaire de **renforcer le système de points focaux** – à intégrer formellement dans une équipe de genre (ou une task force de genre, ou un groupe de travail sur le genre) –, mais aussi d'**élever le niveau général de connaissances et compétences en matière de genre** parmi le personnel, en mettant l'accent sur le conseiller technique qui occupe une fonction stratégique. Les **futurs recrutements** devraient exiger des compétences de base en matière de genre ou offrir la possibilité d'être formé après le recrutement. En outre, le genre devrait également être intégré au **sein de l'organisation Asmae** (dans les statuts et le règlement intérieur, par l'harmonisation du style d'écriture inclusif, la prévention du harcèlement et le mécanisme de signalisation et d'autres préoccupations des ressources humaines en matière de genre).

Les **recommandations concernant la dimension du projet** visent en premier lieu les **trois projets étudiés**. Tous ont **opportunités de mieux intégrer la dimension de genre** qui pourraient être mieux utilisées, certaines à très court terme, d'autres pendant la durée restante du projet. Dans les trois pays, les partenaires d'Asmae ont exprimé leur intérêt pour le renforcement de leurs capacités en matière de genre. Certaines suggestions ont été formulées pour **améliorer les projets étudiés pendant leur durée restante**, liées à la formation, à l'intégration de la dimension de genre dans les activités et aux liens avec les acteurs proactifs.

Parmi les recommandations projets, on trouve celles liées aux **relations d'Asmae avec ses partenaires**. Les critères de sélection des partenaires de projet ont récemment évolué et incluent désormais certains aspects liés au genre. Le genre devrait également être intégré dans tous les outils existants pour le renforcement des capacités des partenaires.

Afin de rendre la contextualisation plus pertinente et de renforcer les effets de synergie des efforts conjoints des multiples acteurs engagés dans le domaine du genre dans tous les pays d'intervention d'Asmae, les équipes nationales d'Asmae devraient chercher activement à **s'allier avec l'expertise nationale en matière de genre** par le biais de différentes options.

Le genre doit être **intégré à toutes les étapes du cycle de projet** (analyse initiale, formulation du projet, suivi et d'évaluation). Cela pourrait être encadré par l'adoption d'un marqueur de genre qui peut également suivre les progrès en matière d'intégration du genre dans les projets.