

Stratégie genre du Réseau International Formation Agricole et Rurale

version 2 – avril 2024



Karine Laroche, Thaddée Yossa, Elisabeth Hofmann

Table des matières

2	<i>Introduction</i>	3
3	<i>Contexte</i>	3
3.1	Processus du développement de cette stratégie	3
3.2	Pourquoi le genre dans la FAR ?	4
3.3	Résumé du diagnostic réalisé en 2023	5
4	<i>Vision du genre</i>	5
5	<i>Axes stratégiques 2024-2029</i>	6
6	<i>Objectifs</i>	8
7	<i>Plan d'action</i>	10
8	<i>Budget</i>	13
9	<i>Pilotage de cette stratégie (suivi-évaluation)</i>	13

1 Introduction

Que contient ce document ? Ce document présente la stratégie genre du Réseau International FAR, après quelques brefs rappels sur la façon dont le document a été élaboré, sur la pertinence de parler du genre dans la FAR, ainsi que sur le diagnostic genre du réseau réalisé en 2023.

La stratégie s'articule autour d'une vision du genre dans la FAR portée par le réseau, de quatre axes stratégiques définis pour la période 2025-2029, eux-mêmes déclinés en 15 objectifs, suivis d'un plan d'action et d'un budget.

Le genre, c'est quoi ? Le genre désigne le caractère socialement construit des identités féminines et masculines, c'est-à-dire des caractéristiques, valeurs et normes attribués au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les institutions, etc. Ces normes sociales déterminent dans chaque contexte la répartition des rôles, tâches et responsabilités et influencent les opportunités que les individus peuvent saisir ou les obstacles auxquels une personne se heurte. Les rapports sociaux qui en découlent sont à l'origine d'inégalités femmes-hommes. Ils varient dans l'espace et évoluent dans le temps.

Comment lire ce document ? Ce document est conçu comme une présentation succincte de la stratégie genre du réseau, explicite et facile d'accès. C'est pourquoi certains paragraphes explicatifs apparaissent : **en gris** pour ajouter des explications ou des éclaircissements, et **en italique** pour expliquer certains partis pris dans la façon d'articuler les différents éléments de cette stratégie.

2 Contexte

2.1 Processus du développement de cette stratégie

Début 2023, la direction exécutive du réseau international FAR a fait appel à une équipe de 2 consultant·es et 1 consultant du bureau d'études Tero pour l'accompagner dans la formulation d'une stratégie genre. Cet accompagnement s'est déroulé avec un degré important de consultation des membres du réseau, et s'est appuyé sur les contributions des membres et de la direction exécutive pour mener deux phases de travail :

- Une première phase pour établir un diagnostic de la prise en compte préalable du genre au sein du réseau
- Une seconde phase pour formuler la stratégie, sur la base de ce diagnostic

La première phase a duré de janvier à septembre 2023, et a donné lieu à :

- i. 3 séances de formation sur le genre, en ligne, de 2h chacune, en avril et mai, auxquelles une quarantaine de personnes, venant de 12 pays, ont participé¹ ;
- ii. 10 diagnostics pays, établis par les participant·es aux webinaires, qui donnent un état des lieux de la prise en compte du genre au niveau de chacun des réseaux étudiés² ;
- iii. un atelier de formation de 2 jours en présentiel, en marge de l'assemblée générale du réseau, au Cameroun en juillet (une vingtaine de participant·es)³ ;
- iv. un rapport de diagnostic, établi par l'équipe de consultance (résumé plus bas).

La seconde phase, de septembre 2023 à mars 2024 a donné lieu à :

- v. 2 ateliers en ligne, en novembre 2023 et février 2024 pour formuler la vision du genre que porte le réseau, et préciser les axes stratégiques et les actions principales ; un groupe d'une dizaine de personnes, composé de membres du bureau, de membres du comité de pilotage de l'étude, et de personnel de la direction exécutive ont participé à ces 2 ateliers ;
- vi. un questionnaire des membres du réseau, auquel 17 personnes ont répondu, a permis de préciser les priorités parmi les directions proposées suite aux ateliers⁴ ;

¹ Le programme figure en annexe 1.

² Ces diagnostics-pays figurent en annexe du rapport de diagnostic.

³ Le programme de l'atelier figure en annexe 2.

⁴ Questionnaire en annexe 3.

vii. ce document de stratégie, incluant un plan d'action et un budget, élaboré en étroite collaboration avec la référente genre de la direction exécutive.

L'accompagnement s'est étalé sur une période longue (plus d'un an), et représente un « budget » d'accompagnement de 35 jours environ au total, auquel il faut ajouter le temps passé par les participants et participantes aux différents temps d'échange proposés.

2.2 Pourquoi le genre dans la FAR ?

Ce paragraphe est un résumé du chapitre 1.6 du rapport de diagnostic cité plus haut.

Pour que l'agriculture contribue pleinement aux objectifs de développement, il faut tenir compte des femmes et des hommes...

La prise en compte des enjeux de genre fait partie des conditions indispensables pour renforcer le secteur agricole et atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment dans les pays faiblement industrialisés et émergents. En 2014, l'Union africaine affirme vouloir soutenir et favoriser accès et participation préférentiels des femmes et des jeunes aux possibilités d'emploi rémunérateur et attractif dans le domaine de l'agroalimentaire (Déclaration de Malabo).

L'agriculture compte pour environ 65% de la main d'œuvre totale sur le continent africain, et les femmes représentent entre 60 et 80% de cette main d'œuvre.

La FAR est de toute évidence un vecteur clé pour faire avancer l'ensemble des forces vives agricoles afin de progresser vers l'atteinte des engagements de la Déclaration de Malabo. Pour cela, il est indispensable de tenir compte des différences entre femmes et hommes, qui influencent la façon dont ils et elles peuvent en tirer profit.

...dont les contraintes et besoins diffèrent.

Parmi les contraintes qui s'appliquent différemment aux femmes et aux hommes, on constate que l'éducation de base reste un frein important : le taux d'illettrisme féminin reste supérieur au à celui des hommes. La disponibilité des personnes souhaitant se former est aussi un aspect sur lequel il existe des différences marquées entre femmes et hommes. En premier lieu car les femmes ont le plus souvent le double fardeau de gérer à la fois des responsabilités agricoles et domestiques. Cela impacte leur disponibilité en temps, et restreint aussi leur capacité à se déplacer loin du foyer. Cette difficile disponibilité, combinée avec d'autres restrictions sociales à leur mobilité peut poser des problèmes majeurs d'accès à la formation.

Au-delà de ces quelques exemples, les obstacles à la participation des femmes n'ont pas fait l'objet d'une attention suffisante dans de nombreux pays. Les jeunes sont souvent définis et traités comme un groupe homogène, en négligeant notamment les différences créées par le sexe, la pauvreté et la zone géographique (rurale, urbaine).

Enfin, la façon dont les jeunes femmes prennent des décisions en matière de moyens de subsistance et d'éducation reflète aussi de considérations liées aux risques de violence et abus sexuels et à des attentes de la communauté concernant les rôles des hommes et des femmes (y compris la mobilité).

Ce à quoi la formation agricole et rurale peut pleinement participer

Un aspect crucial est donc de ne pas s'arrêter à des analyses selon lesquelles les femmes ont besoin de "rattraper leur retard" en matière de compétences, d'éducation de base ou d'emploi, mais aussi de mieux comprendre comment les identités et les rapports de genre façonnent les moyens de subsistance, l'apprentissage des femmes et leur manière de voir la vie.

Au-delà de la compréhension et la connaissance, il s'agit aussi d'identifier et de corriger, dans la construction des systèmes, des programmes et des enseignements, où se **reproduisent les stéréotypes de genre**, qui sont un frein majeur à la prise en compte réelle des aspirations des personnes. Par exemple, l'offre de formations à destination des femmes uniquement dans des domaines de travail "féminins", tels que la transformation ou le maraichage, plutôt que dans des activités plus rentables comme l'agriculture commerciale, ou les encouragements différenciés selon le genre pendant les cours mixtes ou les moments de mise en pratique qui peuvent être

décourageants pour les femmes, notamment si l'équipe de formation ne comporte pas ou peu de femmes.

Enfin, les conditions pratiques d'accueil des apprenants et apprenantes sont aussi déterminantes pour la réussite d'une formation (dortoirs, toilettes, et plus généralement la gestion d'un lieu de vie partagé).

2.3 Résumé du diagnostic réalisé en 2023

Le diagnostic a analysé la prise en compte du genre à trois niveaux : le réseau international, les réseaux nationaux, et les dispositifs de formation.

Au niveau du réseau international, il a été noté un début de prise en considération du genre, notamment par l'envoi de signaux forts : l'élargissement du bureau de 3 à 5 membres (qui a permis de faire passer le taux de femmes élues de 0 à 40%), la décision de construire une stratégie sur ce sujet, adossée à un processus participatif et 2 journées de formation en marge de l'assemblée générale 2023 ; la nomination d'une personnes référente au niveau de la direction exécutive. Par ailleurs, les premières bases d'une ingénierie de projet tenant compte du genre ont été posées, notamment au travers de deux stages au Togo en 2023 ayant analysé les dispositifs des centres de formation sous le prisme du genre. Il manque cependant toute une palette d'outils et de systèmes permettant de généraliser la prise en compte du genre. Il manque aussi au niveau du réseau une prise de position et des outils de prévention et de traitement des violences basées sur le genre.

Au niveau des réseaux nationaux, on constate un faible niveau de connaissance sur le genre, notamment dans le contexte de la FAR. De plus, les réseaux n'ont pas identifié le genre comme un enjeu où un thème sur lequel travailler. Cela se reflète par exemple dans les Conseils d'Administration, qui sont composés à 84% d'hommes. Mais cela traduit aussi un défaut de prise en compte de la diversité par les personnes travaillant dans la formation agricole et rurale, à tous les niveaux. En pratique, cela signifie qu'il reste un travail à mener aux niveaux politique et stratégique (notamment pour poser certains aspects dans les chartes, stratégies ou autres textes fondateurs), mais aussi au niveau opérationnel dans la mise en œuvre de la prise en compte du genre.

Au niveau des dispositifs de FAR, on constate là-aussi une faible prise en compte du genre, dans les curricula, la pédagogie ou les environnements d'apprentissage. Ces éléments, et d'autres, contribuent à maintenir des contraintes d'accès, de maintien et de réussite des filles et des femmes dans la FAR. Les freins internes aux dispositifs de FAR s'ajoutent donc aux freins sociétaux déjà évoqués plus haut, notamment : difficultés plus importante des femmes à participer à des actions de formation, par manque de temps, de mobilité, de prérequis de base; frein à la mise en œuvre des apprentissages, par un plus faible accès au foncier, au financement, à l'information, à l'équipement adéquat et plus généralement aux réseaux d'insertion professionnelle (dans l'emploi ou l'entrepreneuriat agricole).

3 Vision du genre

Le réseau international FAR souhaite contribuer à un monde agricole et rural juste dans lequel :

- les femmes et les hommes ont une place égale ;
- les voix des femmes et des personnes en situation de désavantage (femmes et hommes) sont entendues, leur permettant de participer aux décisions et de rééquilibrer les pouvoirs ;
- les besoins et contraintes spécifiques des femmes et des hommes sont pris en compte et, si possible, les besoins satisfaits et les contraintes levées⁵ ;
- les femmes sont en sécurité, les violences basées sur le genre (sexisme, harcèlement et violence sexuels, discriminations à l'égard des femmes) ont disparu.

⁵ Le formulation initiale était « et si possible dépassées », la formulation proposée ici nous semble plus claire, et conforme à l'idée de la formulation initiale.

Pour contribuer à cette vision, le réseau :

- s'appuie sur la formation et sa dimension émancipatrice ;
- propose un cadre de travail sûr/sécurisant pour tous et toutes ;
- développe des outils permettant de lever les freins relatifs à l'accès et à la réussite des femmes et des filles dans la formation et l'insertion professionnelle ;
- facilite / coordonne / développe des actions de plaidoyer.

Cette vision reconnaît que les inégalités de genre se matérialisent par des inégalités subies par les femmes principalement, mais aussi pas d'autres personnes (femmes et hommes) discriminées par rapport à d'autres caractéristiques propres (physiques, sociales...). Une des conséquences de ces discriminations (actives et souvent passives) est une participation moindre de ces personnes aux espaces de prise de décision et de pouvoir ; d'autres conséquences sont les violences, petites et grandes, subies notamment par les femmes du fait de leur genre, qui contribuent à assoir le déséquilibre de pouvoir entre les genres ; ce sont aussi les contraintes et attentes de la société qui reposent de façon différenciées sur les femmes et les hommes (par exemple : l'attente que les femmes soient présentes dans leur foyer pour préparer les repas aux heures de repas, qui peut représenter un frein à leur participation à des réunions professionnelles ou des formations).

4 Axes stratégiques 2024-2029

Introduction : étant donné que le sujet est nouveau et qu'il n'y a pour le moment pas de budget spécifiquement dédié (une portion d'équivalent temps-plein (ETP) au niveau de la direction exécutive), et au vu de l'ampleur du réseau et de ses besoins importants au-delà de la thématique genre, il est proposé de baser la stratégie sur des « axes stratégiques », qui donnent les grandes priorités du chantier, sur un pas de temps relativement long (5 ans).

Des objectifs chiffrés sont proposés à l'intérieur de chaque axe. Ces objectifs ont pour certains des temporalités plus courtes que 5 ans, et pourront être adaptés au cours de la période.

Le retour des membres interrogés sur leur perception de l'importance relative des différents axes ont clairement fait apparaître les priorités dans l'ordre proposé ci-dessous, sur la base des propositions du groupe de travail qui s'est réuni le 7/02.

Les axes stratégiques sont les suivants :

1. Le réseau international FAR **accompagne ses membres** à développer et appliquer leur compréhension du genre, leurs compétences et leurs outils.

Cela inclut des actions de sensibilisation des membres, un dispositif de formation et d'accompagnement à la prise en compte du genre, et au développement d'une stratégie.

Cet axe stratégique part du présupposé que la compréhension des inégalités de genre et de leurs origines est cruciale pour pouvoir mettre en place des stratégies adaptées de réduction et à terme d'élimination de ces inégalités.

2. Le réseau international FAR **produit et diffuse des connaissances et des outils** qui font avancer la prise en compte du genre dans la FAR

Cela inclut la collecte et diffusion de success stories, l'organisation de séminaires, la réalisation d'études ou stages, le développement de guides à destination des centres de formation...

Au-delà de la formation (axe 1), la production d'information, de connaissances doit permettre de situer la théorie dans un contexte donné, de façon à ce que chacun-e dispose d'exemples dont il/elle se sente proche, et d'apporter des réponses adaptées aux interlocuteurs, au contexte.

Cette connaissance contextualisée des enjeux de genre dans la FAR en Afrique est très parcellaire, il s'agit donc de contribuer à créer des connaissances utiles au membres du réseau et à d'autres.

3. Le réseau international FAR **prend position et agit contre les violences basées sur le genre (VBG)**

Cela implique de développer une politique interne / charte sur ce thème, de produire des outils à destination des centres de formation, de mener des actions de plaidoyer pour l'égalité et contre les VBG...

La lutte contre les violences basées sur le genre, qui désignent tous les types de violence, du sexisme « ordinaire » aux agressions sexuelles, est un des piliers des actions en faveur de l'égalité des sexes. Ces violences sont extrêmement courantes, dans tous les pays et tous les milieux, il est donc important d'exprimer une position claire à ce sujet et de se doter d'outils et de mécanismes pour les prévenir, les identifier et y apporter des réponses.

4. Le réseau international FAR **fait évoluer ses dispositifs permanents** de façon à ce que le genre soit pris en compte.

Cela inclut notamment la prise en compte du genre dans la formation MIFAR et dans les Appels à projets.

Cet axe est important car il renforce la cohérence du processus dans son ensemble et permet d'ancrer les choix stratégiques dans le temps long (notamment la formation des apprenants MIFAR qui sont/seront les cadres de la FAR de demain).

5 Objectifs

Introduction : les objectifs suivants ont été élaborés sur la base des propositions de l'atelier du 7/02, le niveau de priorité a été défini selon les réponses des membres à un questionnaire. La colonne « cible » présente le niveau auquel l'objectif peut être considéré comme atteint. C'est un indicateur de résultat.

Axe stratégique	Objectifs	Priorité	Cible	D'ici quand
Accompagnement des membres	Un outil de sensibilisation est développé et mis à disposition des membres (ils peuvent s'en emparer seuls), ainsi qu'un module de formation	1	Les deux outils existent	2025
	Les membres peuvent se former grâce des formateur·trices genre locaux/locales	1	100% des membres ont organisé au moins une formation d'ici 2029	2029
	Un dispositif d'accompagnement des membres leur permet de développer leur propre stratégie genre et de financer la coordination de sa mise en œuvre	1	3 membres accompagnés par an entre 2025 et 2029	2029
	Les réseaux ayant une stratégie nationale sont appuyés dans leur plaidoyer en faveur du genre dans la FAR pour faciliter la mise en œuvre de la stratégie genre (financement, actions cibles – par ex. remise de kits d'activité)	1	continu	2029
Production et diffusion d'outils et de connaissances	Un évènement ouvert (séminaire, webinaire) permettant de faire l'état des lieux des connaissances, de partager des expériences et de les diffuser est organisé	1	Tous les deux ans Séminaire en 2024	2029
	La communication du réseau intègre régulièrement des histoires sur le genre (« success stories ») et donne une place égale aux femmes et aux hommes (visuels, interviews...)	1/2	continu	2025
	Le réseau d'expert·es se développe grâce à de nouvelles personnes ayant une expertise sur le genre et par la formation au genre d'expert·es existant·es	1	continu	2027
	Des outils à destination des responsables de centre et expert·es sont produits et diffusés.	1	Le guide existe, il est diffusé	2025
	Mettre en place et animer un réseau interne de partage d'expérience	3	Réseau en ligne actif 1 voyage d'échange/an	2029

Axe stratégique	Objectifs	Priorité	Cible	D'ici quand
Action sur les VBG	Une charte ou politique interne est développée, validée par l'AG	2	Existence d'une charte	2026
	Un outil (module) de sensibilisation à destination des personnels et membres du réseau existe et est utilisé	2	100% des effectifs ont suivi le module (direction exécutive + CA des membres des réseaux)	2027
	Des outils à destination des centres sont développés (guide avec modèle de charte, posters...)	2	Les outils sont produits et largement diffusés	2027
	Un mécanisme de traitement des cas de VBG existe et fonctionne (mécanisme de signalement, procédures interne incluant appui/sanctions, etc.)	3	Le mécanisme est fonctionnel et a bénéficié d'une large publicité	2028
Évolution des dispositifs	Les appels à projets (AAP) du réseau FAR prennent en compte le genre dans leurs objectifs, dans leur évaluation, dans leur allocation budgétaire	1	L'AAP mentionne explicitement l'importance d'une prise en compte du genre et le formulaire de soumission contient un paragraphe dédié. Les projets retenus tiennent de plus en plus compte du genre : au moins 30% de l'allocation budgétaire en 2026, augmentation 10% par an après ⁶	2028
	La formation MIFAR prend en compte le genre dans son recrutement et dans ses enseignements	2/3	Un cours d'au moins 20h sur le genre Pas moins de 40% d'apprenant·es d'un sexe Prise en compte transversale du genre dans au moins 80% des autres cours Pas moins de 30% des enseignant·es d'un sexe	2026 et années suivantes 2029

⁶ Cela veut dire que les projet tenant compte du genre (selon une méthode d'évaluation à préciser) représentent au moins 30% du budget total de l'appel à projets.

6 Plan d'action

Le plan d'action s'appuie sur deux modalités : d'une part un renforcement des compétences, qui s'adresse à un éventail large de bénéficiaires (membres des conseils d'administration des réseaux nationaux, apprenant-es MIFAR, experts et expertes de la FAR, responsables de centres de formation...), et d'autre part une évolution des politiques et des stratégies du réseau international et des réseaux nationaux pour introduire des éléments liés au genre dans certains documents fondateurs ou structurants (chartes, stratégies).

Le renforcement des compétences s'articule autour de 3 outils :

- i. Un outil de sensibilisation (qui peut facilement être pris en main, avec vidéo, quizz...)
- ii. Un module de formation « court » de 2 jours d'atelier
- iii. Un module de formation « long » de 5 jours d'atelier

Les deux modules de formation peuvent être déclinés sur plusieurs cibles. Par exemple pour le module « long » : apprenants et apprenantes MIFAR, experts et expertes de la FAR souhaitant développer leurs compétences sur le genre, responsables de centre de formation...

La plupart des actions à destination des réseaux nationaux sont pensées pour être déployées au fur et à mesure, à un rythme qui s'adapte à chacun. Le déploiement de la stratégie est donc progressif.

Les activités du plan d'action, décrites dans le tableau suivant sont mises en œuvre par la direction exécutive, qui se renforce avec un·e salarié·e à temps plein, en charge de cette stratégie, et un temps supplémentaire consacré à la partie communication de cette stratégie (20% d'un poste à temps plein), ainsi que les frais afférents à ces 1,2 ETP (salaires, contributions sociales, frais fixes – loyers des bureaux, et autres frais généraux : comptabilité, etc.).

Axe stratégique		Objectifs		Activités
Accompagnement des membres	1.1	Un outil de sensibilisation est développé et mis à disposition des membres (ils peuvent s'en emparer seuls), ainsi qu'un module de formation	1.1.1	Conception d'un outil de sensibilisation (1h avec vidéo, quizz...) pouvant être animé par des non spécialistes
			1.1.2	Diffusion et aide à la prise en main de cet outil autour d'un événement interne
			1.1.3	Conception et test d'un module de formation (« module « court »)
	1.2	Les membres peuvent se former grâce un des formateur·trices genre locaux/locales	1.2.1	Identification de spécialistes genre dans chaque pays, et de leurs besoins éventuels de formation sur la FAR
			1.2.2	Formation de formateurs/trices genre et FAR : organisation de 3 sessions de formation régionales en présentiel + 3 sessions complémentaires en distanciel
			1.2.3	Facilitation de stages de formation genre pour les réseaux et leurs membres : 5 sessions /an à la demande des réseaux (au cours d'une année, 5 réseaux différents peuvent bénéficier d'une formation)
	1.3	Un dispositif d'accompagnement des membres leur permet de développer leur propre stratégie genre et de financer la coordination de sa mise en œuvre	1.3.1	Mise en place d'un dispositif d'accompagnement des membres, adapté à leur taille/dynamique
			1.3.2	Dispositif d'accompagnement de réseau à la définition d'une stratégie genre : 3 accompagnements/an à la demande des réseaux (au cours d'une année, 3 réseaux différents peuvent bénéficier d'un accompagnement)
			1.3.3	Financement de la partie coordination (temps dédié au niveau de chaque réseau ayant bénéficié d'un accompagnement) de la mise en œuvre de la stratégie
	1.4	Les réseaux ayant une stratégie sont appuyés dans leur plaidoyer pour faciliter la mise en œuvre de la stratégie (financement, actions cibles – par ex. remise de kits d'activité)	1.4.1	Accompagnement au déploiement de la stratégie (par des appuis à la mise en place de partenariats ; de la formation sur le plaidoyer ; des échanges entre pairs...)
1.4.2			Financements directs pour des actions ciblées : dispositif léger sur la base de propositions des réseaux nationaux	
Production et diffusion d'outils et de connaissances	2.1	Un événement ouvert (séminaire, webinaire) permettant de faire l'état des lieux des connaissances, de partager des expériences et de les diffuser est organisé	2.1.1	Un événement annuel permet de partager des informations, des travaux de recherche, des évaluations de projet, des regards croisés, d'échanger sur les difficultés rencontrées, de coconstruire de potentielles solutions (un an en présentiel, les autres en distanciel)
			2.1.2	Outils et supports de diffusion des contenus partagés lors de cet événement (pages web, vidéo, rapports, rapport de l'évènement, capitalisations croisées...)
	2.2	La communication du réseau intègre régulièrement de bons exemples sur le genre (« success stories ») et donne une place égale aux femmes et aux hommes (visuels, interviews...)	2.2.1	Documentation des bons exemples (interviews, photos, fiches, vidéos...) : temps pour les identifier, leur faire une place régulière dans la communication (ex. rubrique dans la newsletter), et budget pour les produire
			2.2.2	Production de nouveaux supports là où il en manque (identification des thématiques à cibler, production de visuels, etc.)
	2.3	Le réseau d'expert·es se développe grâce à de nouvelles personnes ayant une expertise sur le genre et par la formation au genre d'expert·es existant·es	2.3.1	Identification d'expert·es genre nationaux/-ales, Identification d'expert·es FAR souhaitant se former sur le genre (formation au 2.4)
	2.4		2.4.1	Mise en place d'un module de formation ad hoc (lié à celui de la formation MIFAR (cf 4.2) et espace d'échange de pratiques

Axe stratégique		Objectifs	Activités
		Des outils à destination des responsables de centre et expert·es sont produits et diffusés.	2.4.2 Des éléments de ce module sont accessibles en ligne, en asynchrone, en auto-formation 2.4.3 Le module genre du MIFAR (cf 4.2) est aussi déployé annuellement à destination des experts·es du réseau souhaitant se former 2.4.4 Conception d'un guide et d'outils à destination des responsables de centres 2.4.5 Mise en ligne de cet outil (adapter le format, la création visuelle pour l'accompagner...) 2.4.6 Production de posters facilement imprimables et autres supports de communication pour accompagner le guide 2.4.7 Webinaires de présentation
	2.5	Mettre en place et animer un réseau interne de partage d'expérience	2.5.1 Mise en place de référent·es genre par pays (idéalement 2 par pays, un tandem mixte si possible) 2.5.2 Structuration de ce réseau, par une interconnaissance, des échanges réguliers en ligne, des rencontres
Action contre les VBG	3.1	Une charte ou politique interne est développée, validée par l'AG	3.1.1 Accompagnement externe du CA/de la direction exécutive pour développer la charte (lié au 3.3 et 3.4 : charte et outils connexes)
	3.2	Un outil (module) de sensibilisation à destination des personnels et membres du réseau existe et est utilisé	3.2.1 Création d'un outil de sensibilisation et de formation (courte) sur cette charte et les VBG en général (à destination des membres du réseau, des élue·es et salarié·es des structures) 3.2.2 Mise en ligne de cet outil (adapter le format, la création visuelle pour l'accompagner...)
	3.3	Des outils à destination des centres sont développés (guide avec modèle de charte, charte et des conseils sur la prévention, le dispositif de signalement, la prise en charge de victime, les sanctions des auteurs, posters...)	3.3.1 Conception du guide et des outils (lié au 3.1, c'est une petite partie du guide du 2.4) 3.3.2 Mise en ligne de cet outil (adapter le format, la création visuelle pour l'accompagner...)
	3.4	Un mécanisme de traitement des cas de VBG existe et fonctionne (mécanisme de signalement, procédures interne incluant appui/sanctions, etc.)	3.4.1 Développement d'une procédure interne pour accompagner la charte (procédure de signalement) 3.4.2 Mise en place d'une ligne téléphonique ou adresse internet pour signaler et suivre les cas
Évolution des dispositifs	4.1	Les AAP du réseau FAR prennent en compte le genre dans leurs objectifs, dans leur évaluation, dans leur allocation budgétaire	4.1.1 Suivi de la prise en compte du genre dans l'AAP : suggestions d'ajout d'un guide (comment prendre en compte le genre dans votre réponse à l'AAP ?), d'outils d'évaluation des projets proposés, de suivi budgétaire...
	4.2	La formation MIFAR prend en compte le genre dans son recrutement (apprenant·es) et dans ses enseignements	4.2.1 Révision de la procédure de recrutement des apprenant·es (diffusion des annonces, texte à destination des candidat·es potentiel·les, processus d'évaluation des candidat·es...) 4.2.2 Conception et mise en place d'un module genre 4.2.3 Enseignement de ce module 4.2.4 Accompagnement sur la transversalisation du genre : formation des autres membres de l'équipe de formation, révision des supports, suggestions...

7 Budget

Ce budget est un résumé du budget détaillé présenté dans un fichier excel séparé.

Axe stratégique	TOTAL	2025	2026	2027	2028	2029	
Accompagnement des membres	295,000	57,000	59,500	68,500	59,500	59,500	29%
Production et diffusion d'outils et de connaissances	235,000	35,000	35,000	115,000	30,000	75,000	23%
Action contre les VBG	20,000	9,000	5,000	2,000	2,000	2,000	2%
Évolution des dispositifs du réseau	34,000	8,000	6,000	6,000	6,000	4,000	3%
Coordination et pilotage	435,000	82,000	77,000	77,000	77,000	122,000	43%
TOTAL	1,079,000€	191,000€	182,500€	268,500€	174,500€	262,500€	

8 Pilotage de cette stratégie (suivi-évaluation)

Le pilotage de la stratégie pourra s'appuyer sur deux piliers :

1. le suivi de l'avancement des résultats par objectif (tel que présenté section 5),
2. le suivi des effets de cette stratégie

Celui-ci est complexe car :

- les actions s'adressent à de nombreux publics (gouvernance des réseaux nationaux, experts et expertes, responsables de centre de formation, lauréats des appels à projets, apprenants MIFAR...), en capacité d'agir à différents niveaux (au niveau d'un centre de formation / au niveau national, par exemple), et en même temps
- Et ce de façon différenciée sur la vingtaine de membres/pays du réseau, qui de fait vont s'emparer des outils proposés de façon différente, à des vitesses différentes, et de façon différenciée selon les publics

C'est pourquoi nous proposons un schéma de suivi de la stratégie qui s'appuie sur deux types de mesures :

1. Mesure des effets des formations, ateliers, accompagnements et outils produits au travers de leurs effets sur les connaissances, attitudes, et pratiques (CAP) des participant-es, capturés par un groupe d'observateurs et observatrices (une dizaine de personnes), au travers d'un petit bilan annuel, guidé par quelques questions

Exemples de question :

« Suite à cette formation, estimez-vous que votre niveau de connaissance par rapport au genre se soit amélioré ? » Réponses possibles : pas du tout/un peu/beaucoup/énormément/je ne sais pas

« Est-ce que cette année vos connaissances sur le genre ont augmenté ? Si oui, grâce à quoi ? »

« Constatez-vous des changements d'attitudes et de pratiques autour de vous ? au sein du réseau national ? Parmi ses membres ? Si oui, lesquels ? »

Bien qu'imparfaite, cette approche nous semble pertinente car elle permet d'observer les changements de l'intérieur, et de garder le cap posé par la vision.

2. Mesure du degré de sécurité du cadre de travail :
 - a. par sondage annuel (une ou 2 questions) et anonyme mais sexo-différencié auprès de toutes les personnes travaillant pour le réseau (salarisées ou bénévoles), avec des questions du type « quel est votre sentiment de sécurité dans votre travail au sein

du réseau ? », « avez-vous connaissance de cas de harcèlement et de violences ? », et en s'assurant d'un nombre suffisant de femmes répondantes, et en analysant ensuite les réponses des hommes et des femmes séparément.

- b. complété par les statistiques du mécanisme de signalement interne (nombre de signalements, évolution par rapport à l'année passée, etc.)⁷

Ces deux mesures peuvent donner lieu à un bilan annuel, qui pourra éventuellement informer une évolution du plan d'action.

Une évaluation (interne) à mi-parcours de la stratégie permettra d'ajuster son déploiement sur la 2^{ème} moitié de la période, et une évaluation externe en année 5 permettra de faire le bilan et de poser les bases d'une deuxième phase stratégique.

⁷ Il est important de signaler qu'un dispositif de signalement ne sera utilisé que si une bonne communication est faite sur son existence, sur la façon dont on peut y recourir, et sur la confiance que des victimes peuvent avoir dans sa confidentialité et son efficacité. Après une période de calme, il est fort possible (et normal) que des signalement augmentent. C'est donc une question à suivre comme sujet de santé et sécurité au travail, en menant un travail d'analyse de construction de solutions qui visent à tenir les membres du réseau en sécurité physique.