

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Introduction

© Copyright 2009 Vision Mondiale Internationale.

Publié par Vision Mondiale Internationale, 800 W.
Chestnut Avenue, Monrovia, Californie 91016, États-Unis

Produit par le Service Genre et Développement VMI pour
le Partenariat de Vision Mondiale.

Les supports adaptés sont repris du Manuel de formation
sur le genre d'Oxfam, 1995, avec la permission d'Oxfam
GB, 274 Banbury Road, Oxford, OX2 7DZ, Royaume-Uni,
www.oxfam.org.uk/publications.

Rédacteur en chef : EdnaValdez. Rédacteur
adjointe : Rebecca A. Russell. Gestion de la production :
Jim McAllister. Réviseur : Randy Miller. Graphiste : Rebekah
Roose, Richard Sears. Correcteur : RLou Norquist.

Crédits photo : Marco Cedillo, Karl Grobl, et Edna Valdez
pour Vision Mondiale.

Sommaire

REMERCIEMENTS	3
AVANT-PROPOS	4
PRÉAMBULE	5
INTRODUCTION	
Pourquoi le Genre et Développement ?.....	7
Le chemin vers des relations transformées entre les genres	7
La réponse de Vision Mondiale : la formation sur le Genre et Développement	8
Le rapport de la trousse à outils pour la formation sur le genre avec l'optique de Vision Mondiale, une organisation chrétienne, axée sur les enfants et communautaire	8
Le rapport de la trousse à outils pour la formation sur le genre avec le LEAP	9
À qui est destinée la trousse à outils pour la formation sur le genre ?	9
Trousse à outils pour la formation sur le genre : les objectifs	10
Les composantes de la trousse à outils pour la formation sur le genre	11
Le programme de la trousse à outils pour la formation sur le genre	12
10 étapes simples pour préparer la formation.....	13
Quelques astuces utiles pour les animateurs	14
Programme : Description des modules et sessions	18
Conception de formations avec la trousse a outils pour la formation sur le genre	26
MODULE 1 – POURQUOI LE SUJET GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED) EST-IL IMPORTANT DANS NOTRE TRAVAIL ?	
1.1 Enoncé de Mission, Valeurs Fondamentales et Politique sur le GED de Vision Mondiale	38
MODULE 2 – RÉFLEXION BIBLIQUE SUR LE GENRE	
2.1 De la Genèse aux Galates	53
2.2 Puissance de l'incarnation : le Magnificat	59
2.3 Jésus Défie la Dynamique des Genres	62
2.4 La représentation des genres dans le Nouveau Testament	67
2.5 L'exégèse des Écritures en communauté : sur la problématique du genre.....	71
MODULE 3 – LES CONCEPTS DU GENRE ET DÉVELOPPEMENT	
3.1 Rôles associés au sexe et au genre	79
3.2 De l'IFD au GED : définitions clés du Genre et Développement.....	86
3.3 Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre.....	92
3.4 Le triple rôle des femmes : productif, reproductif et communautaire.....	95
MODULE 4 – OUTILS D'ANALYSE DES GENRES	
4.1 Introduction aux outils d'analyse des genres	102
4.2 Introduction au cadre analytique de Harvard	113
4.3 Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités.....	115
4.4 Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle.....	121
4.5 Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle	125
4.6 Le cadre analytique de Harvard : Analyse du cycle de projet	129
4.7 Le cadre analytique de Harvard : Session d'application aux projets.....	134

4.8 La matrice d'analyse comparative entre les genres	138
4.9 Autonomisation : buts, définitions et classifications	146
4.10 Plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)	150
4.11 Approche participative et pédagogique et analyse des genres	155
4.12 La journée de 24 heures	161
4.13 Développement transformationnel : indicateurs sexospécifiques	166
MODULE 5 – PRISE EN COMPTE DES GENRES DANS TOUS LES SECTEURS : LES FEMMES ET LE RÉTABLISSEMENT DE LA PAIX, LA SANTÉ, LE VIH ET LE SIDA, LE MED, L'ÉDUCATION	
5.1 Les femmes ambassadrices de paix	179
5.2 Analyse des genres et santé	186
5.3 Analyse des genres et VIH/SIDA	192
5.4 Analyse des genres et développement de micro-entreprises (MED)	199
5.5 Analyse des genres et éducation	206
MODULE 6 – LES FILLES ET LES GARÇONS, AGENTS DU CHANGEMENT	
6.1. Autonomiser les filles et les garçons : Pour quoi faire ?	217
6.2. Concepts clés, typologie, méthodes et directives pour la pleine participation des filles et des garçons	229
6.3. Utilisation des outils d'analyse des genres avec les filles et les garçons	240
MODULE 7 – GENRE ET PLAIDOYER	
7.1 GED et plaidoyer chez Vision Mondiale – Introduction	247
7.2 Les catégories de la pratique du plaidoyer de Vision Mondiale – Mise en rapport avec le plaidoyer sur la problématique du genre	255
MODULE 8 – GENRE ET AHU	
8.1 Introduction au genre et aux AHU	273
8.2 Les genres dans la programmation et la planification d'AHU	281
8.3 Le cadre de capacités et de vulnérabilités	294
ANNEXE : GLOSSAIRE	298

Remerciements

Je souhaiterais exprimer toute ma reconnaissance au Groupe de travail sur la Trousse à outils pour la formation sur le genre, pour leur précieuse contribution et leur engagement, ainsi qu'à tous ceux qui ont contribué au développement et à la rédaction de ce document. Le noyau du groupe était composé de Barbara Frost, Victor Madziakapita, Dilsy Arbutante, Grace Hukom, Clare Seddon, Joyce Jackson, Assan Golowa, Karoline Davis, Albana Dino, Edward Mubiru, Natalia Buratti, Ruthi Hoffman, Annastacia Olemba, Remedios Geraldès, Julienne Mata, Joven Opon, Reynor Imperial et Jerry Gabriel.

Je remercie chaleureusement Barbara Frost, qui a conçu la formation et le guide de l'animateur, et qui a travaillé en étroite collaboration avec moi et a

largement participé au développement de cette trousse à outils. J'aimerais aussi remercier Patricia Morris et Kebokile Dengu-Zvobgo pour leur conseils, leur contributions et leurs commentaires inestimables sur les premières versions de divers modules et sections ; et à Jessica Simpson, qui a travaillé à la recherche et à la documentation pour ce document d'après les précédentes versions de la première édition.

Fatuma Hasbi

Directrice du Service Genre et Développement de
Vision Mondiale Internationale

Avant-propos

Nos fondements et notre action de témoignage chrétien, ainsi que notre expérience du chemin parcouru par Vision Mondiale dans le domaine du développement nous amènent à reconnaître notre responsabilité à montrer la voie en soutenant et en appliquant pleinement les pratiques d'excellence en matière de Genre et Développement dans l'intégralité de notre travail.

Pour ce faire, nous devons activement identifier et transmettre cette expérience, afin de partager sans attendre l'essentiel de nos connaissances avec ceux que nous sommes appelés à servir. Cette deuxième édition de la Trousse à outils pour la formation sur le Genre et Développement (GED) comprend plusieurs dizaines d'années d'expérience approfondie du terrain, au cours desquelles nous avons appris des autres et de notre propre cheminement à apprécier mieux encore le rôle et les dons des femmes et des filles, des hommes et des garçons dans le développement durable et la transformation humaine. Ce document constitue encore un événement déterminant dans la théorisation de nos intuitions et des progrès que nous avons faits depuis que Vision Mondiale a déclaré pour la première fois son engagement pour la participation des femmes au développement (Intégration des Femmes dans le Développement, IFD) au début des années 1980.

J'encourage chacun de nous à réfléchir aux fondements théologiques de la transformation de la dynamique des genres, et à mieux comprendre et appliquer les leçons du GED dans notre travail et notre témoignage.

Je voudrais remercier Fatuma Hashi, la directrice du service Genre et Développement du Partenariat, pour l'initiative de cette deuxième édition, et tous ceux dont l'expérience sur le terrain, les efforts et le soutien ont participé au contenu et à la publication de cette boîte à outils.

David Young
Vice-président senior
Ministère et Stratégie,
Vision Mondiale
Internationale



Préambule

Vision Mondiale, ONG chrétienne internationale engagée dans le développement transformationnel, considère le Genre et Développement (GED) comme une composante essentielle et cruciale de sa mission. Le Genre et Développement est une théorie de transformation sociale largement appliquée, qui se concentre non pas sur les besoins des femmes et des jeunes filles prises isolément, mais sur les relations entretenues par les deux sexes, hommes et femmes, garçons et filles, au sein de leurs familles et de leurs communautés. En cela, la théorie du GED a beaucoup en commun avec les idées chrétiennes de réconciliation et de justice, et la notion selon laquelle nous sommes ensemble les intendants des ressources de Dieu et les héritiers de sa grâce.

Depuis plus d'un demi-siècle, Vision Mondiale travaille avec les enfants et les familles dans le monde entier pour construire l'espoir, fournir un accès durable à l'alimentation et à l'eau propre, promouvoir le développement des microentreprises et offrir une éducation et les équipements sanitaires de base pour un avenir meilleur, et plus encore. Grâce à cette expérience dans les communautés, Vision Mondiale s'est rendu compte que les femmes et les filles sont souvent les plus marginalisés et celles qui souffrent le plus des discriminations dans une population donnée. Et pourtant, ce sont les femmes et les filles qui détiennent les clés du futur pour toute leur communauté. Si les femmes savent lire et écrire, leurs enfants sauront aussi ; si on protège les filles et qu'on s'occupe bien d'elles, ce sera le cas aussi pour les garçons. De plus, lorsque les femmes sont encouragées à prendre de nouvelles responsabilités et à exercer le pouvoir, cette nouvelle puissance transformation profite inévitablement aux hommes de leur communauté également.

C'est ainsi que, depuis plus de dix ans, le personnel de Vision Mondiale amasse connaissance et expérience en formation sur le genre et renforcement des capacités. En 1992, le Conseil International de Vision Mondiale a adopté une politique « Intégration des Femmes dans le Développement » pour tout le Partenariat. En 1997, un poste de direction axé sur le genre a été créé pour mettre en œuvre et soutenir cette politique. La politique a été révisée en 1999 pour traduire la démarche de GED.

Le but de cette trousse à outils pour la formation sur le genre, c'est l'intégration systématique d'une sensibilité, d'une conscience et d'une analyse de l'égalité des genres à la mission de Vision Mondiale, dans chaque domaine de notre travail. L'équité des

genres n'affecte pas seulement l'issue et l'efficacité des programmes et projets de Vision Mondiale, c'est aussi un moyen d'arriver à des relations et des valeurs sociales transformées au sein du personnel de Vision Mondiale et dans la communauté où l'organisation travaille. La trousse à outils pour la formation sur le genre propose aussi au personnel de Vision Mondiale une compréhension globale des passages importants de la Bible qui se rapportent à l'égalité des genres.

Dans beaucoup de régions, les membres du personnel de Vision Mondiale sont formés à l'utilisation des outils de GED internationalement reconnus comme le cadre analytique de Harvard. Toutefois, l'expérience a démontré qu'il était utile de traduire certains principes théoriques dans une langue simple, et de mettre en contexte ces cadres de travail et de les aborder par rapport à la mission unique de Vision Mondiale. Cette publication est notre tentative de répondre aux besoins du personnel sur le terrain et aux demandes spécifiques d'une ressource de formation produite par Vision Mondiale qui soit adaptée à l'utilisateur et qui corresponde au cycle LEAP.

Comme le souligne l'introduction, l'intégration de l'analyse et des principes de l'égalité des genres à chaque phase du cycle LEAP est l'un des grands objectifs de cette deuxième édition de la trousse à outils. Les principaux concepts du GED permettent une conceptualisation solide et une élaboration rigoureuse des programmes lors du diagnostic, de la conception, de la mise en place, du suivi et de l'évaluation et de la réflexion. Les sessions de formation comprennent aussi l'idée que les indicateurs du développement transformationnel et les démarches de DT doivent intégrer les principes, les concepts et les analyses du GED à chaque étape du processus de développement transformationnel. L'attention particulière portée à l'utilisation des outils d'analyse des genres dans le module 4 profite directement aux cinq domaines de changement présentés dans le cadre pour le développement transformationnel.

La trousse à outils pour la formation sur le genre est conçue comme une ressource pour le personnel ayant des compétences de formation et d'animation, pour former de nouveaux formateurs et les chefs locaux et régionaux. Le personnel peut utiliser le contenu et les exercices de la trousse à outils à l'occasion d'ateliers ou de sessions en petits groupes. Ces sessions sont particulièrement recommandées pour le personnel qui conceptualise, élabore, supervise, met en place, évalue et défend les programmes de développement régional. Les participants aux ateliers de formation

sur le genre peuvent venir de différents départements de l'organisation et travailler à différents niveaux de la hiérarchie. Mais tous trouveront quelque chose dans la trousse à outils, car elle est conçue pour traiter des pratiques spécifiques et normales du travail quotidien de l'organisation.

Cette deuxième édition de la Trousse à outils pour la formation sur le Genre et Développement (GED) comprend huit modules et plus de trente sessions de formation distinctes. Dans le premier module, les participants découvrent la politique, l'énoncé de mission et l'histoire de Vision Mondiale qui ont trait au GED. Le deuxième module présente et étudie les relations entre les genres à la lumière de la Bible. Les modules trois et quatre abordent les concepts théoriques de l'IFD et de GED, introduisent les cadres/outils d'analyse comparative entre les genres ainsi que les indicateurs sexospécifiques. Dans les communautés ou ADP, certains secteurs (santé, éducation, MED, VIH/SIDA) ont d'importants défis à relever. Cela sera d'autant plus visible lorsqu'ils intégreront GED à leur travail. Le contenu du cinquième module décrit comment les outils d'analyse des genres présentés au module 4 pourront désormais être utilisés pour évaluer les besoins GED de ces secteurs et permettre aux participants d'y répondre de façon efficace. Puisque cette formation porte sur la transformation des relations entre les genres, le sixième module demande aux participants d'adopter l'optique du genre – développée dans les modules 1-5 – pour examiner leur attitude par rapport aux enfants et se demander comment ils peuvent contribuer au bien-être durable

des enfants dans les communautés où ils travaillent. Les modules sept et huit, consacrés au plaidoyer et aux AHU, permettent aux participants d'étudier l'intégration des principes, concepts et analyses du Genre et Développement dans ces secteurs.

Cette deuxième édition de la trousse à outils pour la formation sur le genre constitue une ressource pour le Partenariat de Vision Mondiale, ainsi que pour toute agence collaboratrice qui souhaite adapter ces pages pour son utilisation personnelle. J'espère profondément que ces idées, une fois mises en place, ouvriront de nouvelles voies à nos équipes visionnaires et travailleuses, et contribueront à des transformations équitables dans les communautés de toutes les régions et tous les pays où nous travaillons.

Fatuma Hashi
Directrice du Service
Genre et Développement
de Vision Mondiale
Internationale



INTRODUCTION

Pourquoi le Genre et Développement ?

Sur 1,3 milliard de personnes dans le monde qui vivent dans la pauvreté, les femmes représentent un pourcentage important. Bien que les statisticiens, les théoriciens, les organisations multilatérales, les ONG et les chercheurs étudient ce phénomène, les femmes elles-mêmes, dont la vie quotidienne trace les contours de cette réalité, n'ont ni le temps ni l'énergie de tenir des débats abstraits sur leur condition. C'est pourtant elles qui en connaissent le mieux tous les aspects : la journée de 18 heures, le risque élevé de mortalité liée à la maternité, la discrimination constante, le combat pour nourrir et vêtir leur famille avec un revenu d'un dollar par jour, le sacrifice de leur vie pour survivre un jour de plus.

On dit que les femmes portent la moitié du ciel. Pour les millions de femmes enfermées dans la pauvreté, leur responsabilité dans le bien-être de leur famille et de leur communauté ne s'arrête pas simplement parce qu'elles n'ont pas un accès égal aux ressources de santé, de nutrition, d'éducation et de structures économiques. Cette responsabilité constante impose aux femmes elles-mêmes, à leur famille et à leur communauté toute entière un prix bien lourd dans les contraintes et les injustices auxquelles elles sont confrontées lorsqu'elles s'efforcent de combler les besoins humains les plus élémentaires.

Les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont tous un rôle pour transformer cet état de fait, pour que les deux genres prospèrent en partenariat et profitent d'une vie épanouie et productive. C'est le défi qui est lancé dans cette trousse à outils pour la formation sur le genre.

Le chemin vers des relations transformées entre les genres

Aux débuts de leurs premiers projets de développement, les agences ont négligé l'importance de la transformation des relations entre les genres et n'ont pas reconnu correctement les contributions des deux genres. La conception des projets et programmes ne tenait le plus souvent pas compte de l'impact du processus de développement sur la vie des femmes et des hommes, des garçons et des filles des communautés dans lesquelles l'organisation travaillait. Lorsque ce problème fut identifié, les chercheurs en développement commencèrent à recueillir des données sur les contributions et les contraintes des hommes et des femmes, et l'importance d'un travail vers des relations transformées entre les genres apparut comme un élément essentiel.



De plus, les organisations locales et la recherche académique commencèrent à démontrer l'impact des interactions entre les genres sur le processus de développement. Le GED (Genre et Développement) devint le terme internationalement reconnu pour désigner la démarche progressive vers le développement qui insiste sur la transformation des relations entre les genres et s'attache à intégrer le point de vue et l'expérience des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Le GED cherche des moyens pour garantir que les relations inégales ne viennent pas entraver un développement équitable et durable. La recherche en développement démontre que les programmes, les politiques et les projets de développement ont un effet différent sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles et que les programmes de GED ne permettent *une transformation efficace et durable des communautés que quand les femmes et les hommes des communautés s'engagent dans les projets comme co-décideurs.*

Lorsqu'on parle d'égalité des sexes ou de problématique du genre, la plupart des gens supposent immédiatement que c'est un « truc de femmes ». Il est important de se rendre compte que le genre est une histoire de relations, entre les hommes et les femmes, les femmes et les femmes, et entre les hommes et les hommes et les garçons et les filles. Il s'agit de savoir qui nous sommes en tant qu'hommes et femmes, et comment nous développons le potentiel que Dieu nous a donné, quel que soit notre sexe.

Commentaire de Luis Armenta, Directeur Communications, VM Mexique dans Volume I, n°2 de *La Esperanza*

Les organisations chrétiennes ont une grande responsabilité et doivent mener le mouvement dans ce domaine. Les exigences de justice, d'égalité, de dignité humaine et de relations transformées que contient notre foi nous mettent constamment au défi d'améliorer nos efforts et d'éclairer le chemin pour les autres. En tant que chrétiens, nous croyons que l'homme et la femme ont été créés égaux et à l'image de Dieu. La vie et l'œuvre de Jésus ont mis en évidence cette réalité, puisqu'il a défié les contraintes et les restrictions culturelles imposées aux femmes à l'époque du Nouveau Testament, pour rendre leur honneur aux femmes et aux hommes et les autonomiser. Aujourd'hui encore, son œuvre se poursuit.

La réponse de Vision Mondiale : la formation sur le Genre et Développement

La trousse à outils pour la formation sur le genre de Vision Mondiale est une réponse complète aux défis généraux que pose la mise en place d'une optique de GED dans le travail de Vision Mondiale. La trousse à outil reflète la philosophie, les valeurs fondamentales et la politique de l'organisation. Après des décennies de travail et d'efforts dans cette direction parmi la direction et le personnel de l'organisation, les femmes et les hommes au sein des ADP (programmes de développement régional) Vision Mondiale commencent à partager de façon équitable le travail, les idées et les décisions.

Même si beaucoup d'autres ONG ont développé des supports de formation sur le genre pour les agents du développement, la trousse à outils pour la formation sur le genre de Vision Mondiale répond aux questions et aux défis spécifiques qu'affronte le personnel sur le terrain, en particulier dans le contexte d'une ONG chrétienne, sur son travail quotidien. Les sessions proposées ici portent sur l'utilisation pratique de ces outils et concepts pour le personnel Vision Mondiale à tous les niveaux, adaptant plusieurs outils internationalement reconnus.

Le rapport de la trousse à outils pour la formation sur le genre avec l'optique de Vision Mondiale, une organisation chrétienne, axée sur les enfants et communautaire

Le module 2 présente les fondements théologiques du Genre et Développement et encourage les participants à réfléchir au point de vue chrétien dans ce secteur du développement. Le module 6 analyse le rôle des enfants, filles et garçons, comme agents de la transformation,

et aide les agents de développement à faire en sorte de donner l'exemple de relations saines entre les genres dans leur travail et de permettre aux enfants de participer pleinement. Dans toutes les sessions de cette trousse à outils, les participants sont encouragés à replacer ce qu'ils apprennent dans le contexte des communautés dans lesquelles ils travaillent. En outre, les outils et les principes d'analyse des genres sont conçus pour être appliqués dans les communautés à chaque phase du cycle LEAP.

« Maintenant, forts de ces connaissances, nous allons retourner dans nos bureaux et les transmettre aux autres. Nous espérons que Dieu se servira de nous pour aider les autres à comprendre l'importance d'intégrer la problématique du genre dans notre travail. Il est essentiel de comprendre en profondeur le concept d'égalité [des genres] pour engager un dialogue constructif avec les groupes de la communauté. Au final, nous travaillerons ensemble pour apporter un changement dans les communautés, en faveur de relations transformées pour le bien-être des enfants. »

Participant à la formation sur le genre à Larnaca, à Chypre, pour les agents du développement de la région MEER. Extrait de *La Esperanza*. article de Maia Woodward, responsable régionale des communications, MEERO, et Albana Dino, spécialiste qualité des programmes, MEERO.

Le rapport de la trousse à outils pour la formation sur le genre avec les filières de programmation de Vision Mondiale : le développement transformationnel, les Affaires Humanitaires et d'Urgence (AHU) et le plaidoyer

L'idée que les indicateurs du développement transformationnel et les démarches de DT doivent intégrer les principes, les concepts et les analyses du GED est l'une des notions essentielles de cette trousse à outils. Les participants analysent leur propre programme à la lumière des leçons de chaque session. L'attention particulière portée à l'utilisation des outils d'analyse des genres dans le module 4 profite directement aux cinq domaines de changement présentés dans le cadre pour le développement transformationnel.

Les modules consacrés au plaidoyer et aux Affaires Humanitaires et d'Urgence (AHU) donnent aux participants l'occasion d'étudier l'assimilation des principes, concepts et analyses du Genre et Développement dans ces filières de programmation. Les exercices demandent une intégration réfléchie du GED au travail en cours, et réclament une préparation approfondie des participants qui sont experts dans ce domaine ainsi que des participants qui ont la responsabilité d'assurer l'équilibre des programmes de développement dans ce domaine.

Le rapport de la trousse à outils pour la formation sur le genre avec le LEAP

La démarche de conception, suivi et évaluation (CSE) de Vision Mondiale est appelée LEAP. L'acronyme signifie en anglais Learning through Evaluation with Accountability and Planning, soit en français « apprentissage grâce à l'évaluation associée à la redevabilité et à la planification ». Le cadre LEAP est l'aboutissement d'un processus complet du Partenariat pour arriver à une démarche commune de CSE.

Le LEAP fait la promotion de la qualité, de la redevabilité et du professionnalisme dans la conception de programmes avec les communautés. Sa mise en œuvre renforce la compétence et la confiance, et instaure le modèle systématique de l'apprentissage potentiel.¹

L'intégration de l'analyse et des principes du Genre et Développement à chaque phase du cycle LEAP est l'un des grands objectifs de la trousse à outils pour la formation sur le genre. Les principaux concepts du GED permettent une conceptualisation solide et une élaboration rigoureuse des programmes lors du diagnostic, de la conception, de la mise en place, du suivi et de l'évaluation et de la réflexion.

À qui est destinée la trousse à outils pour la formation sur le genre ?

Les animateurs d'ateliers de formation sur le genre chez Vision Mondiale peuvent utiliser les sessions proposées par cette trousse à outils pour la formation sur le genre pour répondre aux besoins de formation du personnel en Genre et Développement dans tous les pays et à tous les niveaux.

- Le personnel des ADP apprendra à utiliser une large variété d'outils d'analyse des genres pour le diagnostic, la conception, la mise en place, le suivi et l'évaluation, la réflexion et la transition/reconception des projets.
- Le personnel de direction apprendra les concepts de GED et réfléchira aux fondements théologiques d'une dynamique des genres transformée.
- Le personnel qui travaille sur des sujets spécifiques comme la santé, le VIH/SIDA, le développement de microentreprises (MED) ou l'éducation trouvera des sessions qui abordent les implications de la conception de programmes tenant compte des genres dans leur secteur.
- Le personnel engagé dans les Affaires Humanitaires et d'Urgence (AHU), *Children in Ministry*, et le plaidoyer trouveront des cadres et des contenus adaptés à leurs besoins particuliers.

Les sessions de formation de cette trousse à outils comprennent des techniques, des activités et du matériel pour améliorer l'expertise du personnel de Vision Mondiale sur les questions de Genre et Développement, dans un contexte d'apprentissage participatif. Les participants débattent des obstacles et des difficultés et sont encouragés à développer des stratégies innovantes pour y répondre. Leur expérience du LEAP, du développement transformationnel, des différents secteurs et des filières de programmation enrichit la discussion et intensifie l'intégration du GED dans le travail actuel de développement de Vision Mondiale.

¹ Introduction au *LEAP*, 2^e édition, Vision Mondiale Internationale, 2008.

Trousse à outils pour la formation sur le genre : les objectifs

Cette trousse à outils pour la formation en Genre et Développement (GED) représente un processus dynamique et vivant, qui récapitule des dizaines d'années d'expérience ; elle ouvre un espace pour la discussion, l'adaptation et le développement des outils, de nouvelles idées et de futures recherches en GED. Nous faisons tous partie de ce processus, et votre implication dans l'étude et l'utilisation de ce document est une partie intégrante de notre réussite.

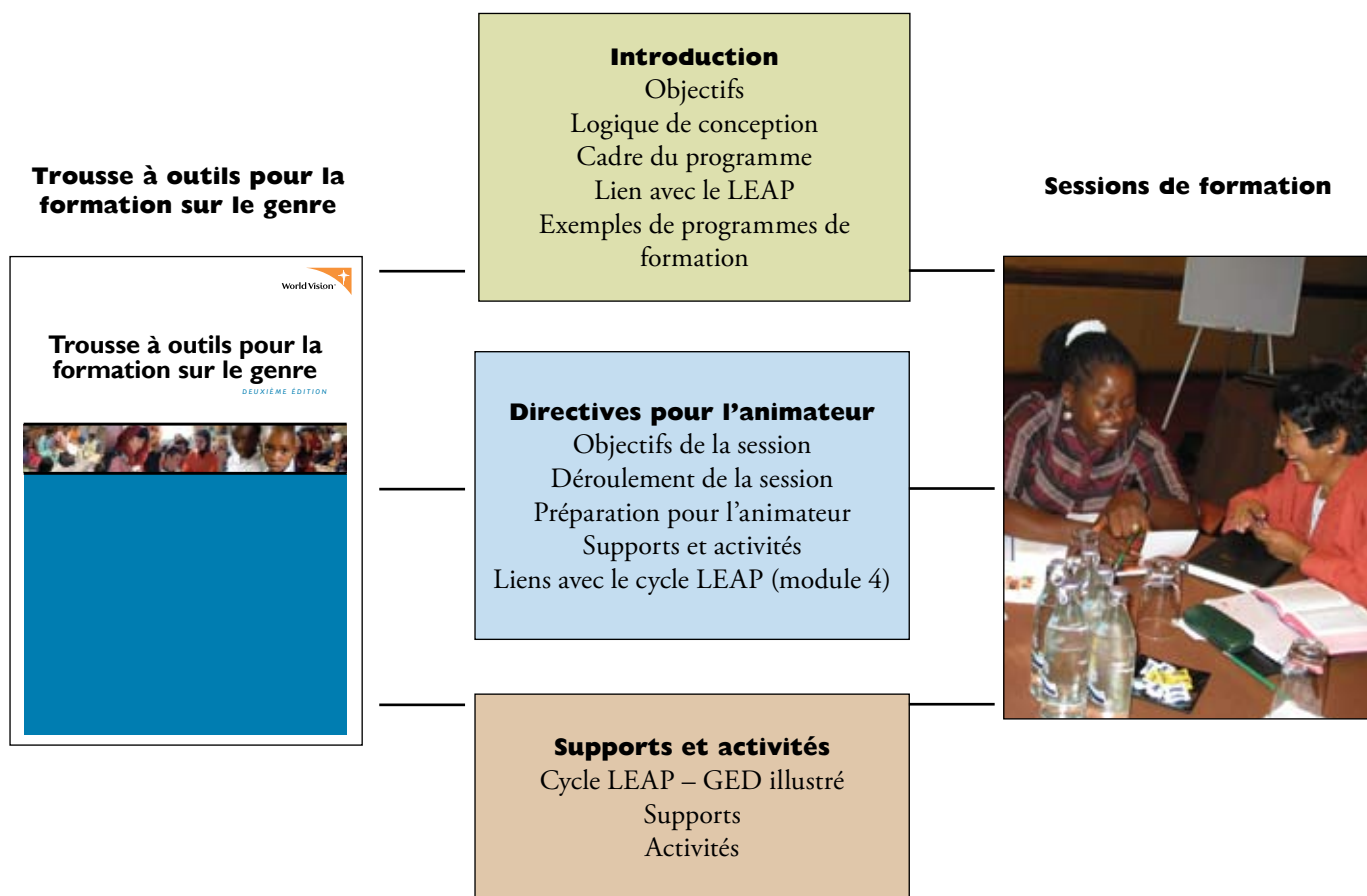
Objectifs généraux

1. Mettre en correspondance les concepts du GED avec les Valeurs Fondamentales, l'Énoncé de Mission et la Politique en matière de GED de l'organisation.
2. Acquérir des notions théologiques et bibliques en rapport avec le GED.
3. Appliquer les concepts du GED et les outils d'analyse des genres au développement transformationnel dans chacun des cinq domaines de changement du DT.²
4. Appliquer l'analyse des genres à chaque phase du cycle LEAP.
5. Intégrer l'analyse des genres à toutes les filières et tous les secteurs de programmation.

² Les domaines de changement du DT comprennent :

- le bien-être des filles, des garçons, des familles et des communautés
- l'autonomisation de tous les garçons et filles pour qu'ils soient des agents de la transformation
- des relations transformées
- des communautés interdépendantes et autonomes
- des systèmes et structures transformés

Les composantes de la trousse à outils pour la formation sur le genre



Le programme de la trousse à outils pour la formation sur le genre

Le programme de cette trousse à outils pour la formation sur le genre aborde les complexités et les difficultés qui accompagnent l'intégration globale du Genre et Développement. Le module 1 présente le cheminement de l'organisation sur le Genre et Développement, ce qui justifie et soutient la démarche du personnel de mise en avant du GED. Comme le fondement théologique est essentiel à tout travail de développement d'une ONG chrétienne, tant dans le programme que dans la perception du monde, le module 2 invite les participants à réfléchir à la réaction de Jésus sur la dynamique des genres. Les passages familiers sont relus à la loupe du genre. Ce module engage à la réflexion spirituelle, à la motivation et à la persévérance dans la poursuite d'une dynamique des genres transformée. Le module 3 couvre les principaux concepts du GED et l'importance de relations transformées entre les genres dans le développement durable.

Lorsque les participants auront pris conscience, grâce à leur travail sur les trois premiers modules, du rôle primordial du GED dans leur travail, ils auront besoin des outils nécessaires pour mettre en place le GED dans les programmes de développement régional et dans les activités des projets. La mise en correspondance des concepts du GED avec les principes fondamentaux du cycle LEAP au moyen des outils d'analyse des genres, introduite dans le module 4, répond à ce besoin. En outre, l'animateur aura

l'occasion de revoir, avec chaque session, les concepts et les idées acquis dans les trois premiers modules, en les intégrant à la pratique quotidienne.

Dans n'importe quel ADP ou communauté, certains secteurs (santé, éducation, MED, VIH/SIDA) doivent faire face à des défis uniques. C'est aussi vrai lorsque ces secteurs doivent intégrer le GED dans leur travail. Le module 5 de la trousse à outils aborde les besoins spécifiques des secteurs par l'utilisation des outils d'analyse des genres présentés dans le module 4. Les participants sont ainsi aptes à évaluer les lacunes du GED dans leur secteur et à les combler activement.

La suite de cette introduction comprend une description complète de chaque module et de chaque session. De plus, des exemples de programmes de formation sont présentés pour montrer la flexibilité de ce support, qui permet aux animateurs de s'adapter aux besoins divers du personnel et aux contraintes de temps. Il est cependant important de noter que les animateurs doivent se familiariser avec l'ensemble du contenu de la trousse à outils pour la formation sur le genre. Les fondements solides posés dans les trois premiers modules, complétés par les différents outils et secteurs traités dans les modules 4 à 8, constituent un arrière-plan essentiel pour prendre des décisions sur l'élaboration de la formation.

10 étapes simples pour préparer la formation

Les étapes pour utiliser cette trousse à outils pour concevoir une session de formation sont élémentaires et faciles à mettre en œuvre.

Étape 1

Regarder les exemples de programmes de formation présentés dans cette introduction.

Étape 2

Identifier les besoins spécifiques de formation du groupe que vous animerez. Calculer le temps disponible pour les ateliers ou les sessions.

Étape 3

Identifier les modules et les sessions qui correspondent aux besoins de formations et au temps alloué.

Étape 4

Relire les directives d'animation pour les sessions que vous aurez choisies. Noter les liens aux supports et aux activités dans les directives, puis trouver les supports et les activités que vous utiliserez. Se familiariser avec les correspondances avec le LEAP dans les sessions que vous aurez choisies.

Étape 5

Si besoin, faire des photocopies des directives d'animation, des supports et des activités. Préparer votre guide de formation personnalisé pour l'atelier de travail.

Étape 6

Faire les éventuelles préparations supplémentaires nécessaires pour les sessions que vous utiliserez, selon les conseils des directives pour l'animation. Préparer des entrées en matière ; passer en revue les stratégies.

Étape 7

Envisager d'intégrer des participants expérimentés dans l'équipe d'animation et de présentation, si nécessaire. Préparer ces participants avant la session.

Étape 8

Pour un retour ou une évaluation rapide, simplement demander aux participants de répondre à une ou deux questions sur la journée. Faire les éventuels ajustements nécessaires le jour suivant.

Étape 9

Prévoir du temps pour une évaluation écrite et orale à la fin de l'atelier.

Étape 10

Après l'atelier, conserver votre guide de formation personnalisé, ainsi que vos notes, les leçons tirées, et les idées pour une future utilisation. Si on vous demande à nouveau ce type d'atelier, votre session sera toute prête.

QUELQUES ASTUCES UTILES POUR LES ANIMATEURS

■ **Travaillez avec des spécialistes du LEAP ou du CSE.**

Rappelez-vous que votre expertise porte sur la problématique du genre et qu'il est important de s'associer, en particulier dans le module 4, avec un animateur qui connaît mieux le LEAP/CSE. L'animateur avec qui vous collaborerez devra bien connaître le contenu présenté dans les modules 1-3, et pourra donner aux participants des bases solides sur l'intégration des outils de GED au LEAP. Vous pouvez aussi souhaiter collaborer avec des spécialistes de certains domaines ou filières de programmation pour les sessions des modules 5 à 8.

■ **Détendez-vous !**

L'une des difficultés de l'animation d'un groupe, c'est que vous travaillez avec un groupe vivant et toujours imprévisible de participants. Vous ne pouvez jamais savoir exactement comment un exercice ou un débat va se dérouler avec un groupe donné. Et si la discussion tombe complètement à plat ? Et si vous dépassez le temps imparti et devez revoir l'emploi du temps ? Et si un participant devient hostile de façon inattendue et change la dynamique du groupe ? Et si un participant pose une question à laquelle vous ne pouvez pas répondre ? Un « bon animateur » ne devrait-il pas être capable de faire en sorte que l'atelier se déroule parfaitement ?

Ne vous inquiétez pas ! Ce sont les aspects imprévisibles d'un atelier qui en font un moment intéressant et authentique. Les participants n'apprendront peut-être pas grand chose d'un atelier parfait, si ce n'est que les choses se déroulent parfois sans problème. La majorité du personnel présent à l'atelier devra affronter les mêmes difficultés quand ils mettront en place la formation sur le genre. Ils doivent être prêts à penser rapidement et posséder la confiance nécessaire pour gérer tout ce qui pourra se produire. Vous voir vous appuyer sur votre propre expérience pour travailler avec une situation ou un groupe difficile est la meilleure des leçons pour eux.

■ **Reconnaissez vos forces, corrigez vos faiblesses.**

Chaque animateur apporte à ces sessions une combinaison unique de forces et de faiblesses. Au début, travaillez à partir de vos forces (mener un débat, transmettre un contenu, diriger une mise en

scène, ou même des choses aussi simples que créer une ambiance agréable à la pause café). Cependant, soyez conscients des domaines dans lesquels vous avez besoin de plus d'expérience ou d'aide, et faites en sorte d'obtenir des ressources et une pratique supplémentaires dans ces domaines.

■ **L'expérience compte.**

Peu de compétences professionnelles reposent autant sur l'expérience que la formation ou l'animation. Chaque atelier améliorera vos capacités à réagir rapidement et efficacement à la dynamique du groupe. En tant qu'animateur, acquérir de l'expérience est d'une extrême importance.

■ **Donnez l'exemple.**

En tant qu'animateur, vous n'êtes pas obligé de connaître toutes les réponses. En revanche, vous devez savoir comment aider les participants à trouver les ressources ou à construire un réseau qui leur permettront de trouver des réponses. C'est un processus sur lequel vous pouvez donner l'exemple en toute occasion.

■ **Relecture instantanée.**

Après un atelier, la relecture instantanée est un outil utile pour analyser la dynamique du groupe et améliorer vos compétences d'animation. Pas besoin de filmer l'atelier pour vous le repasser et l'évaluer. Développez simplement vos capacités de réflexion active sur la dynamique de l'atelier. Avec un peu de pratique, vous devriez être capable de prendre du recul et de « vous regarder » interagir avec le groupe en vous rappelant les événements et les discussions après la fin de l'atelier. Que feriez-vous différemment la prochaine fois ? Élaborez un plan pour incorporer ces améliorations, et prenez les notes nécessaires pour vous en souvenir.

■ **Appuyez-vous sur vos collègues.**

Lorsque vous animez, n'oubliez pas d'entretenir les relations avec vos collègues. Vous avez maintenant un autre groupe de collègues pour discuter des difficultés et des joies de l'animation d'atelier de GED. Envoyez des livres, des adresses de sites Internet, de nouveaux contacts pour leur réseau et de nouvelles idées pour les ateliers. Prenez régulièrement des nouvelles. Attendez-vous à recevoir en retour des idées, des livres, des articles et de la documentation.

■ **Tenez un journal des formations.**

Une excellente manière pour tous les formateurs et animateurs de suivre le développement de leur expérience en formation et animation consiste à tenir un journal des ateliers qu'ils ont dirigés. Notes d'évaluation, nom des participants, contenu traité, exercices utilisés et améliorés... vous pouvez tout y conserver. En outre, lorsque vous irez visiter les participants ou suivre leur progression, la relecture du journal de formations vous donnera une entrée en matière parfaite sur leur évolution et leur expérience.

L'animateur — est un éducateur, un avocat et un modèle.

L'animateur — fait part de ses expériences, perceptions et problèmes sur les questions abordées lors de l'atelier.

L'animateur — contrôle toujours son système de valeurs.

L'animateur — n'oublie pas que les participants de l'atelier peuvent avoir une opinion différente sur le sujet.

■ **Compétences d'animation non verbales**

- Regardez chacune des personnes de votre groupe dans les yeux. Prêtez attention à tous les participants. N'en privilégiez pas certains par rapport à d'autres.
- Déplacez-vous dans la pièce en parlant lentement et calmement.
- Réagissez lorsque les participants à l'atelier parlent : hochez la tête, souriez. En deux mots, montrez leur que vous écoutez.

■ **Compétences d'animation verbales**

- Formulez vos questions de manière à encourager des réponses honnêtes et une discussion ouverte.
- Utilisez des questions ouvertes, comme : « Que pensez-vous de... ? », « Pourquoi... ? », « Comment... ? »
- Lorsqu'un participant affirme quelque chose, demandez aux autres s'ils sont d'accord.

- Encouragez les participants à parler. Ils doivent parler plus que vous et les autres animateurs.
- Encouragez les participants à répondre aux questions des autres. Ainsi, tout le monde apprend à écouter et à montrer du respect pour les réponses des autres.
- Demandez aux participants de paraphraser ou de répéter les choses avec leurs propres mots, pour vérifier qu'ils comprennent les concepts. Vous devez vous aussi paraphraser les points importants soulevés par les participants, à la fois pour appuyer leurs dires et pour vous assurer que vous les avez correctement compris.
- Résumez régulièrement la discussion. Demandez aux participants s'il y a des choses sur lesquelles ils ne sont pas d'accord, et aidez-les à tirer les conclusions.

■ **Rappels pour l'animation**

1. **Faites preuve de respect.** Les animateurs doivent donner l'exemple d'un comportement respectueux. Il est crucial d'être sensible aux différences et aux points de vue individuels des participants, ainsi qu'à toute gêne que les participants pourraient ressentir à parler d'un sujet émotionnel ou personnel.
2. **Ne jugez pas.** Ne renforcez pas les stéréotypes. Recentrez le groupe sur les faits et les solutions.
3. **Établissez des règles de base et de sécurité.** Demandez aux participants de quoi ils ont besoin de votre part et de la part des autres pour se sentir à l'aise lorsqu'ils parlent de sujets sensibles. Si la discussion s'échauffe, rappelez aux participants qu'ils doivent toujours être respectueux dans leur désaccord, et ne doivent jamais insulter les autres. Une autre façon de créer un espace sûr pour les participants consiste à mettre en place une « boîte à questions » dans laquelle les participants pourront laisser de façon anonyme les questions qui peuvent être difficiles à soulever devant leurs pairs. Lisez les questions à voix haute et répondez-y sans faire référence à personne individuellement.
4. **Mettez la diversité à l'honneur.** Lorsque vous divisez les participants pour les exercices en

petits groupes, essayez de créer des groupes hétérogènes qui mélangent les participants d'âges, de race, d'origine ethnique, de services et de postes dans l'organisation différents.

- 5. Sachez rester humble.** Ne croyez pas que vous devez être le plus grand expert au monde sur la problématique du genre. Si vous savez quelque chose, dites-le. Si un participant à l'atelier pose une question difficile, demandez si quelqu'un d'autre peut lui répondre. Ou alors, si la question est importante, dites : « Je crois savoir que... mais j'approfondirai les recherches sur le sujet. » Ou encore : « C'est une excellente question. Pour être honnête, je n'ai pas la réponse, mais je vais chercher. »

LE RÔLE DE L'ANIMATEUR : CE QU'IL EST ET N'EST PAS

EST	N'EST PAS
positif	cynique
optimiste	une « mère-poule »
rigoureux	là pour résoudre tous les problèmes
maître de la situation	négatif
motivant	timide
bienveillant	sarcastique
un chef	supérieur
il anime dans un but	content de lui
stimulant	il ne possède pas de réponses magiques
heureux	un donneur de leçons/un professeur
il sensibilise	rigide
confiant	ennuyé
clair	Monsieur/Madame je-sais-tout
organisé	un service de conseil
accessible	distant

SOYEZ PRÊTS

TRANSMETTEZ VOTRE ENTHOUSIASME

PARTAGEZ VOTRE ÉNERGIE

ENCOURAGEZ

PROGRAMME : DESCRIPTION DES MODULES ET SESSIONS

En tant qu'aspect essentiel du processus de développement, le Genre et Développement ne cesse de se perfectionner lorsque les femmes et les hommes s'engagent pour relever le défi de la transformation dans les communautés. Le programme de la trousse à outils inclut les questions spécifiques soulevées par les spécialistes du développement dans leur travail quotidien chez Vision Mondiale et dans les organisations partenaires. Il comprend ainsi une réflexion biblique destinée à faire travailler l'« âme » de l'organisation chrétienne pour le développement, ainsi que les pratiques, les concepts et les outils de GED internationalement reconnus et de plus en plus nécessaires pour tous les professionnels du développement.

La nature séquentielle des modules de la trousse à outils reflète le travail difficile et essentiel de changement personnel et professionnel qui est attendu de nous dans le cadre de cette formation. Ce programme veut transformer, non seulement les communautés où le personnel vit et travaille, mais aussi la culture de l'organisation et de la direction, les familles du personnel et leurs relations avec leurs collègues, en reconnaissant que nous avons tous besoin de développement transformationnel. Chaque session pose des bases pour les participants, qui motiveront et soutiendront ce processus transformationnel. En outre, les compétences que les participants acquièrent en utilisant les outils d'analyse des genres et les indicateurs sexospécifiques les préparent à travailler efficacement dans les programmes de développement régional vers une issue durable et multigénérationnel, pour le bénéfice global des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

Module 1 **Pourquoi le sujet Genre et Développement est-il important dans notre travail ?**

Ce module met en rapport le Genre et Développement (GED) avec les Valeurs Fondamentales, l'Énoncé de Mission et les Politiques de Vision Mondiale. Les participants analysent les liens qui existent entre le travail quotidien de l'organisation et les questions et les préoccupations se rapportant au genre, les conceptions et l'analyse des données selon le genre. Ce module constitue le travail préparatoire à une formation plus approfondie sur le genre dans les modules 2-5.

Session 1.1 Énoncé de Mission, Valeurs Fondamentales et Politique sur le GED de Vision Mondiale

Lors de cette session, l'animateur présente un aperçu de l'Énoncé de Mission, des Valeurs Fondamentales et de la Politique sur le Genre ainsi qu'un historique des personnes, événements et projets clés de cet aspect primordial du parcours de Vision Mondiale. La discussion en groupe est axée sur les implications pour le développement transformationnel dans les Programmes de développement régional et sur une première évaluation mettant en rapport les textes et la réalité actuelle.

Module 2 **Réflexion biblique sur le genre**

Pour une ONG dont l'identité, l'histoire et les valeurs fondamentales sont chrétiennes, il semble essentiel de s'appuyer sur des fondements bibliques et théologiques solides pour définir le niveau de priorité, la stratégie et les interventions dans tous les domaines du travail quotidien. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne le Genre et Développement. Vision Mondiale affirme que les Écritures doivent être interprétées de manière holistique et thématique, et fait également la distinction entre l'inspiration et l'interprétation. L'inspiration se rapporte à une impulsion divine et reconnaît l'ensemble du canon des Écritures comme la Parole de Dieu. L'interprétation est l'activité humaine qui consiste à s'efforcer de discerner la vérité révélée, en cohérence avec l'ensemble des Écritures et avec l'aide de l'Esprit Saint.

Pour être en véritable adéquation avec la Bible, les disciples de Jésus doivent continuellement s'interroger sur leur foi et pratiquer à la lumière des Écritures. En toute humilité, nous reconnaissons qu'au long de notre histoire, les chrétiens se sont plusieurs fois trompés dans l'interprétation de la Bible et ont dû s'en remettre à la grâce de Dieu pour se soumettre de nouveau à l'autorité des Écritures, éclairées d'une compréhension nouvelle. Tout comme nous reconnaissons maintenant que Copernic avait raison en dépit de sa condamnation par les autorités religieuses, et tout comme Jésus a dû reprendre Nicodème, ses disciples et les chefs religieux de son époque qui n'avaient pas bien compris les Écritures, ainsi nous, disciples de Jésus, devons aujourd'hui être humblement disposés à réexaminer notre interprétation des paroles de Dieu sur le rapport entre les sexes et la réconciliation.

Le module 2 étudie les principaux passages, les concepts et l'imagerie de la Bible associés à la

dynamique des genres. Les activités permettent au personnel de réfléchir à ce que dit la Bible sur les rapports entre les sexes, la discrimination, les femmes, l'injustice et les questions culturelles dans les rapports entre les sexes. Le contexte historique de la vie des femmes du Nouveau Testament permet de mieux comprendre la réaction de Jésus face aux traditions et aux contraintes culturelles néfastes que les femmes devaient affronter à cette époque.

C'est la transformation opérée par Jésus lui-même dans la dynamique des genres, autrement dit dans les normes culturelles et religieuses à l'époque du Nouveau Testament, qui représente notre plus grande incitation à œuvrer en faveur de la justice, de l'autonomie et de l'évolution de la dynamique des genres au 21^e siècle. Ce module peut aussi être utilisé comme support spirituel ou dans le cadre d'une étude approfondie d'une journée sur la question du genre dans la Bible.

2.1 De la Genèse aux Galates

Les temps de discussion en petits groupes et de réflexion encouragent les nouvelles idées : les participants revoient les concepts théologiques clés de la Genèse en portant leur attention sur la question du genre. De plus, les participants examinent les concepts d'égalité des sexes, de diversité, d'unité et de complémentarité à la lumière des textes suivants : Genèse 1.26-28 et Galates 3.26-28.

2.2 Puissance de l'incarnation : le Magnificat

La lecture attentive du Magnificat donne à voir la poésie, mais aussi les réalités socio-politico-historiques et les implications de ce passage en ce qui concerne l'égalité des sexes. Les participants travaillent par deux ou en petits groupes pour analyser comment le Magnificat répond à l'ordre créé par Dieu et à son point de vue sur la dynamique des genres et la structure sociale. On se penche ensuite sur les implications intergénérationnelles en ce qui concerne l'épanouissement et le développement du potentiel des filles et les conséquences que cela peut avoir pour toute la communauté.

2.3 Jésus défie la dynamique des genres

Toute lecture chrétienne des rapports entre les genres doit s'ancrer profondément dans la dynamique des genres vécue et façonnée par Jésus. Lors de cette session, on présente aux participants les preuves historiques et textuelles des contraintes imposées aux femmes à l'époque du Nouveau

Testament. Les participants travaillent en petits groupes pour préparer et présenter la mise en scène de deux histoires de la Bible : la Samaritaine et Marthe et Marie. L'histoire est jouée et racontée pour aider les participants à analyser l'attitude de Jésus par rapport aux schémas culturels et traditionnels nocifs.

2.4 L'image des genres dans le Nouveau Testament

Lors de cette session, les participants étudient des passages et images familiers du Nouveau Testament par rapport à la problématique du genre. Par des débats et des activités, ils prennent conscience de la démarche d'intégration des genres dans le Nouveau Testament et des défis que cela pose pour tous les chrétiens qui travaillent sur le GED.

2.5 L'exégèse des Écritures en communauté : sur la problématique du genre

Cette session donne les grandes lignes de la méthode d'exégèse des Écritures et montre son efficacité à introduire et promouvoir l'égalité des sexes. Des jeux de rôle sont utilisés pour analyser les façons pratiques et profondes dont les Écritures peuvent être utilisées pour résoudre les conflits sur la dynamique des genres.

Module 3

Les concepts du Genre et Développement

Le module 3 est fondé sur deux certitudes : premièrement, le genre a une importance cruciale dans le travail de Vision Mondiale en matière de développement durable, et deuxièmement, il est indispensable de comprendre la perception théologique qu'a une communauté de la dynamique des genres (modules 1 et 2).

Les activités visent à sensibiliser les participants sur les dimensions historiques de la dynamique des genres ainsi que sur la portée du travail actuel en GED. Les participants apprennent les concepts essentiels du Genre et Développement, notamment la différence entre « sexe » et « genre », l'importance de la compréhension des rôles associés au genre, l'évolution de la « participation des femmes au développement » vers « le Genre et Développement » (du WID au GED), l'autonomisation et la triple charge de travail (trois types de travail : reproduction, production et communautaire), ainsi que les besoins pratiques, par opposition aux besoins stratégiques, liés au genre.

Ces concepts sont mis en rapport avec l'engagement des participants dans les programmes de développement régional (ADP) et dans les communautés.

Description des sessions

3.1 Rôles associés au sexe et au genre

Cette session étudie les rôles associés au genre, à la lumière de l'expérience et du conditionnement social des participants, et le concept des rôles associés au genre dans le travail de GED. La distinction entre « sexe » et « genre » permet en outre de clarifier la différence entre les aspects de notre vie qui sont conditionnés par le social, et ceux qui sont des impératifs biologiques.

3.2 Du WID au GED : définitions clés du Genre et Développement

Suivre le cheminement du WID au GED permet de mettre en lumière les raisons pour lesquelles la dynamique des genres a un effet aussi profond sur le bien-être des femmes et des hommes, des garçons et des filles. Les présentations portent sur les différences entre les démarches de WID et de GED dans le travail des spécialistes du développement avec une communauté (analyse du problème, définition des objectifs, des solutions et des stratégies).

3.3 Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre

Ce concept essentiel dans la formation de GED est présenté et débattu avec la participation de tout le groupe. À l'aide d'une feuille de travail pour identifier les besoins pratiques liés au genre (BPG) et les besoins stratégiques liés au genre (BSG), les participants travaillent individuellement sur une liste de besoins et déterminent lesquels classer comme besoins pratiques et lesquels classer comme besoins stratégiques. Comme ce concept est exprimé dans une langue technique, la session se conclut en demandant aux participants de trouver une façon d'exprimer ces besoins dans une langue naturelle (le parler de la communauté).

3.4 Le triple rôle des femmes : travail de production, de reproduction et en communauté

Après avoir fait la distinction entre ces trois catégories de travail, les participants travaillent en petits groupes pour développer une grille d'analyse des types de travail qui existent dans leur communauté. Les deux types de besoins liés au genre (stratégiques et pratiques) et tous les types de travail sont pris en compte. On finit par une discussion sur l'utilité de

définitions techniques fiables pour le GED, en insistant sur la reconnaissance de ces concepts lorsqu'ils sont exprimés différemment par les membres de l'ADP et de la communauté.

Module 4

Outils d'analyse des genres

Pour les spécialistes du développement à tous les niveaux, l'analyse des genres demande d'intégrer de solides pratiques de GED à chaque phase du cycle LEAP. Le module 4 comprend les outils spécifiques et reconnus pour l'analyse des genres qui aideront les spécialistes du développement dans ce travail.

La session d'introduction de ce module présente le concept d'analyse des genres et montre comment les outils sont utilisés tout au long du cycle LEAP. Les sessions suivantes, qui traitent du cadre analytique de Harvard, de la matrice d'analyse des données en fonction du genre, de la journée de 24 heures, du plan-cadre pour l'égalité des sexes et l'habilitation des femmes (EEF, anciennement WEEF) et des concepts fondamentaux de l'approche d'apprentissage et action participatifs (AAP) donnent l'occasion de mettre en pratique les composantes clés de l'analyse des genres, dans une situation de formation comme dans un contexte de programme de développement régional (ADP) ou dans une communauté. Pour finir, une session sur les indicateurs du développement transformationnel tenant compte des genres aide les participants à concevoir des programmes et à intégrer l'utilisation de ces outils dans leur travail quotidien.

4.1 Introduction aux outils d'analyse des genres

Cette session répond aux questions essentielles sur les outils d'analyse des genres. Qu'est-ce que l'analyse des genres ? Pourquoi mener une analyse des genres ? Qui dirige une analyse des genres ? Quel est le meilleur moment pour mener une analyse des genres ? Comment mener une analyse des genres ? Quels outils sont disponibles ?

De plus, cette session donne un modèle des interactions des composantes principales de l'analyse des genres. Ces composantes principales incluent les rôles associés au genre, la répartition selon le genre du travail et de l'accès aux possibilités, les relations de pouvoir, et les besoins liés au genre. Les participants apprennent comment ces composantes interagissent et s'entraînent à reconnaître ces dynamiques en les exprimant avec les mots de tous les jours de leur communauté.

Cette session introduit également l'utilisation des outils d'analyse des genres tout au long du cycle LEAP. Un modèle relie les outils d'analyse des genres à l'utilisation qui doit en être faite à chaque phase du cycle LEAP.

4.2 Introduction au cadre analytique de Harvard

Une courte présentation couvre les quatre éléments du cadre analytique de Harvard. Les sessions qui suivent s'attachent à détailler chacun des quatre éléments, mais cette première session présente le cadre comme un tout intégré. L'objectif est de préparer les participants à examiner le cadre en profondeur.

4.3 Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités

Cette session s'ouvre sur une présentation en groupe complet du profil d'activités. Après une révision des trois types de travail (de reproduction, de production et en communauté), un sketch/une mise en scène offre aux acteurs et aux observateurs la possibilité de découvrir l'application pratique du profil d'activités, et d'analyser leur propre attitude par rapport aux différents types de travail. La discussion en groupe porte sur les méthodes adaptées pour collecter l'information en employant un profil d'activités, et l'utilisation appropriée de l'outil à chaque phase du cycle LEAP.

4.4 Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle

La présentation en groupe complet des composantes et des définitions essentielles du profil d'accès et de contrôle prépare les participants à une session pratique avec un autre membre du groupe. Ils réalisent le profil d'accès et de contrôle en interrogeant une personne. Un temps est consacré à la clarification des définitions et des catégories. Les sensibilités particulières –qui sont à prendre en compte quand on essaie d'obtenir ce type d'informations au sein d'une communauté– sont abordées, ainsi que les stratégies de gestion nécessaires pour maîtriser l'utilisation de cet outil au milieu d'un emploi du temps chargé. Les participants examinent aussi l'efficacité de cet outil à chaque phase du cycle LEAP.

4.5 Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle

En utilisant la documentation de projets de leur propre travail, les participants appliquent cet outil pour analyser les facteurs externes

susceptibles d'influencer le succès des pratiques de développement transformationnel. La discussion est axée sur les stratégies essentielles pour garantir de bonnes pratiques de conception en projets de développement, en gérant les facteurs externes afin de favoriser une influence positive sur toute la vie du projet. Cette session porte également sur l'utilisation de cet outil pour l'organisation des données et l'analyse des contraintes et des opportunités en GED à chaque phase du cycle LEAP.

4.6 Le cadre analytique de Harvard : Analyse du cycle de projet

Les participants appliquent les questions de l'analyse du cycle de projet LEAP à la documentation de leurs projets, pour déterminer si des questions sexospécifiques ou une analyse des genres ont été utilisés dans l'identification initiale du projet, sa conception, son suivi et sa mise en place. La réflexion en petits groupes s'intéresse notamment aux stratégies solides de gestion pour la réussite du développement transformationnel à long terme, avec l'équité des genres et la justice.

4.7 Le cadre analytique de Harvard : Session d'application aux projets

Après une session pratique en communauté, lors de laquelle les participants peuvent voir concrètement comment utiliser le cadre analytique de Harvard, ils travaillent en petits groupes, organisent une présentation de leurs résultats et des leçons tirées dans la communauté, et partagent ces informations en groupe complet. Les participants sont encouragés, lors de leur pratique en communauté, à essayer de déterminer comment appliquer l'analyse des genres à chaque phase du cycle LEAP peut améliorer l'efficacité des programmes en GED.

4.8 La matrice d'analyse comparative des genres

Après avoir travaillé sur le cadre analytique de Harvard, les participants se familiarisent avec la matrice d'analyse des données en fonction du genre. Le travail en petits groupes et les débats en groupe complet leur donnent l'occasion de travailler directement avec la matrice, et de mettre en œuvre son utilisation dans des scénarios de développement spécifiques et appropriés. Les participants étudient également comment l'utilisation de cet outil peut aider à remplir les objectifs d'autonomisation et de relations transformées entre les genres dans les communautés.

4.9 Autonomisation : Buts, définitions et classifications

On étudie le concept d'autonomisation, en distinguant le « pouvoir sur », le « pouvoir de », le « pouvoir avec » et le « pouvoir au sein de ». Les participants évaluent les principales dynamiques des genres associées à leur travail. L'autonomisation étant un choix important de Vision Mondiale pour le travail de développement durable, une compréhension claire des buts, des définitions et des classifications de l'autonomisation est primordiale.

4.10 Plan cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)

La présentation du plan cadre pour l'égalité et l'autonomisation permet aux participants de mieux intégrer les concepts de GED et les outils d'analyse des genres, élargissant leur gamme de choix lorsqu'ils travaillent dans le contexte du développement durable. Cette occasion d'apprendre à connaître un cadre couramment utilisé et de l'étudier à la lumière des principes du développement transformationnel étend les ressources adaptables à différents contextes à leur disposition et accroît leur expertise en matière de programmation sur tout le cycle LEAP.

4.11 Démarche d'apprentissage et action participatifs et analyse des genres

La plupart des participants connaîtront déjà l'AAP (apprentissage et action participatifs). Cette session met en correspondance l'expertise et l'expérience de l'AAP avec l'analyse des genres. Elle aborde, entre autres, la frise chronologique, l'analyse des tendances et la cartographie participative des ressources. Les questions et l'application de l'AAP sont reliées avec le cadre analytique de Harvard, pour encourager l'intégration des outils d'analyse des genres lorsque c'est adapté. On explique aussi comment utiliser l'AAP à chaque phase du cycle LEAP pour aboutir à des relations transformées entre les genres.

4.12 La journée de 24 heures

Le personnel peut s'entraîner pour maîtriser cet outil simple et efficace en s'interrogeant mutuellement en binômes ou en petits groupes. Ils analysent ensuite les données collectées, et examinent les types de travail (de reproduction, de production et communautaires) à la lumière du GED. Le rôle des femmes et des hommes, des garçons et des filles est souligné à chaque phase du cycle LEAP.

4.13 Les indicateurs tenant compte des genres : aperçu

On définit ici les différences entre les indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Après une présentation du guide de l'Agence canadienne du développement international (ACDI) sur les indicateurs sexospécifiques, les participants font une étude de cas en utilisant les indicateurs. Lors de ce processus, les participants assimilent et appliquent ce qu'ils ont appris pendant les sessions précédentes. Les participants analysent aussi comment une analyse des genres efficace se retrouve dans les indicateurs de développement transformationnel (IDT) de Vision Mondiale et favorise des relations transformées entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons.

Module 5

Prise en compte des genres dans tous les secteurs : les femmes et le rétablissement de la paix, la santé, le VIH et le SIDA, le MED, l'éducation

Le module 5 traite des questions et des outils disponibles pour améliorer la prise en compte des genres dans certains secteurs spécifiques du développement. Les sessions sont consacrées au rétablissement de la paix, à la santé, au VIH et au SIDA, au développement des microentreprises et à l'éducation. Chacune met en lumière les outils d'analyse des genres applicables pour la conception et la mise en place de programmes. Les participants revoient les connaissances acquises dans les modules précédents et renforcent ces connaissances en analysant la pertinence de chaque outil et en discutant de l'utilité de l'analyse des genres dans certains secteurs spécifiques.

Description des sessions

5.1 Les femmes et le rétablissement de la paix

Lorsqu'un conflit armé vient troubler le quotidien d'une communauté, les femmes courent un danger dans le conflit, et sont dans le même temps d'une aide précieuse pour réconcilier les parties. Cette session porte sur le double aspect de force et de vulnérabilité des femmes dans les conflits armés, et souligne les stratégies et les efforts particuliers à mettre en place pour satisfaire les besoins des deux genres.

5.2 Analyse des genres et santé

Pour diagnostiquer l'interaction complexe des facteurs qui favorisent la santé et le bien-être dans les communautés et les programmes de développement régional (ADP), cette session utilise le plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation

(EEF, anciennement WEEF) afin d'analyser l'autonomisation dans le traitement des questions de santé lors de la conception, la mise en place et l'évaluation du programme. Le travail en petits groupes sur quelques questions permet aux participants d'étudier du point de vue d'une femme dans une communauté les facteurs en interaction qui jouent sur la santé et le bien-être.

5.3 Analyse des genres et VIH/SIDA

La pandémie de VIH et de SIDA prend une importance grandissante et représente une inquiétude majeure pour les nombreux pays déjà accablés par les défis économiques et de développement. Pendant cette session, les participants examinent les droits et les responsabilités des deux genres dans la réponse au VIH/SIDA. Les facteurs actuels qui aggravent la vulnérabilité sont analysés au moyen du cadre analytique de Harvard.

5.4 Analyse des genres et développement de microentreprises (MED)

La viabilité économique des deux sexes est d'une importance cruciale dans toutes les communautés. Cette session examine les besoins et les circonstances des femmes et des hommes dans leurs efforts pour y parvenir. La discussion sur les utilisations des outils d'analyse des genres dans la conception et la mise en place des programmes de MED permet au personnel d'analyser l'interaction des facteurs qui influencent le succès des projets de MED.

5.5 Analyse des genres et éducation

Les présentations et les discussions de cette session abordent les questions liées au genre se rapportant spécifiquement à l'éducation formelle et non formelle. Le travail en petits groupes porte quant à lui sur les stratégies efficaces pour garantir un accès égal à l'éducation pour les deux genres. À l'aide du modèle de la journée de 24 heures, les participants examinent les facteurs culturels et économiques et analysent comment les pratiques et les normes actuelles affectent le temps et les ressources disponibles pour l'éducation.

Module 6

Les filles et les garçons, agents du changement

L'attention particulière que porte Vision Mondiale au bien-être durable des enfants, que nous considérons comme un objectif clé du développement, fait de ce

module sur les enfants, filles et garçons, un élément essentiel de la trousse à outils. Comment protéger les enfants ? Comment susciter une véritable participation de leur part ? Comment transformer leur rôle dans la communauté ? Comment aider les adultes de la communauté à voir leur valeur et à encourager le développement de leur potentiel ? Comment s'assurer que les filles et les garçons bénéficient de l'égalité des genres ? Qu'ils établissent des modèles sains de relations transformées entre les genres dans leur comportement quotidien, maintenant et pour l'avenir ?

Ce module tente de répondre à ces questions ; il présente un contenu important sur les sujets comme la protection et la participation, les modèles associés au genre et les droits de l'enfant. Les participants étudieront ce contenu à la lumière des programmes dans lesquels ils travaillent et des phases du cycle LEAP.

Puisque cette formation porte sur la transformation des relations entre les genres, les participants prêtent une attention particulière à cette problématique, selon les acquis des modules 1-5, lorsqu'ils analysent leur attitude par rapport aux enfants et se demandent comment ils peuvent contribuer au bien-être durable des enfants dans les communautés dans lesquelles ils travaillent.

6.1 Autonomiser les filles et les garçons : Pour quoi faire ?

Lors de cette session, on envisage l'autonomisation des filles et des garçons, et on regarde comment elle contribue durablement au bien-être des enfants. Des discussions et des jeux de rôle sont prévus pour savoir comment transformer la façon dont les membres de la communauté interagissent avec les enfants. Une lecture à plusieurs voix de la CRC (Convention relative aux droits de l'enfant) permet aux participants de mieux la comprendre.

6.2 Concepts clés, typologie, méthodes et directives pour la pleine participation des filles et des garçons

Les concepts clés pour la participation des garçons et des filles sont présentés. Cette session examine également les différents types de participation qu'on observe généralement dans les communautés et la façon dont ils s'insèrent dans chaque phase du cycle LEAP. De plus, les participants travaillent en petits groupes

sur plusieurs méthodes propres à encourager la participation des filles et des garçons.

6.3. Utilisation des outils d'analyse des genres avec les filles et les garçons

Vision Mondiale est convaincue que les enfants peuvent être des agents du changement transformationnel. Dans cette session, les participants revoient leurs connaissances sur les outils d'analyse des genres et étudient des façons adaptées de les utiliser parmi les enfants et dans la collecte de données auprès des enfants.

Module 7

Genre et plaidoyer

Presque tous les projets de développement axés sur des relations transformées entre les genres comportent un certain niveau de plaidoyer impliquant les femmes et les hommes, les garçons et les filles concernés. Dans ce module, les participants apprennent à connaître les définitions, les priorités et les catégories du plaidoyer chez Vision Mondiale. On introduit les conventions internationales qui servent de repères et de directives des conditions idéales pour les deux genres. Les participants étudient aussi les problèmes et les difficultés qui peuvent apparaître lorsqu'on engage un travail de plaidoyer, et les solutions appropriées. Enfin, ils observent l'engagement dynamique de leurs collègues Vision Mondiale sur les défis du plaidoyer, et se demandent quel type de plaidoyer est adapté pour répondre à chacun des problèmes qu'ils abordent.

7.1 GED et plaidoyer chez Vision Mondiale – Introduction

Lors de cette session, on expose aux participants les définitions et les priorités du plaidoyer chez Vision Mondiale. Ils discutent de leur expérience du plaidoyer, et identifient des difficultés communes dans le travail de plaidoyer et cherchent comment surmonter la résistance au changement, en eux-mêmes, au sein du personnel de l'ADP et des communautés dans lesquelles ils travaillent. On présente les conventions internationales auxquelles Vision Mondiale souscrit, afin que les participants se rendent compte de leur responsabilité de maintenir ces conventions dans leur travail de développement.

7.2 Les catégories de la pratique du plaidoyer de Vision Mondiale – Mise en rapport du GED avec le plaidoyer

Lors de cette session, on présente aux participants les catégories de la pratique du plaidoyer chez

Vision Mondiale, avec des exemples précis de leur utilisation et les résultats possibles. Les participants utilisent ensuite une grille des catégories de plaidoyer pour réfléchir aux problèmes dans leurs propres programmes, et déterminer comment les initiatives de plaidoyer peuvent y répondre efficacement.

Module 8

Genre et Affaires Humanitaires et d'Urgence (AHU)

La prise en compte des genres est essentielle dans la programmation d'intervention d'Affaires Humanitaires et d'Urgence (AHU) en réponse aux situations d'urgence. Lorsque les spécialistes du développement et les experts des AHU sont appelés à intervenir, ils disposent de peu de temps pour intégrer les acquis et le point de vue du GED. Dans le cadre de l'aide de l'urgence, mieux vaut considérer avec attention les composantes de l'analyse des genres avant l'intervention, plutôt que pendant ou même après, afin de les intégrer aux plans d'AHU.

Elaine Enarson a travaillé avec les équipes de Vision Mondiale lors du récent tsunami en Asie ; une grande partie du module 8 provient de son travail là-bas et dans d'autres situations d'AHU dans le monde entier. Les listes de vérifications couvrent tous les domaines que les agents doivent prendre en compte avant, pendant et après et une situation d'aide d'urgence. Les participants en discuteront en petits groupes et présenteront leurs conclusions et observations en groupe entier. Ils analyseront leurs propres expériences dans le domaine de l'aide d'urgence et se demanderont ce qu'apporte l'analyse des genres. Enfin, on présentera aux participants le cadre de capacités et de vulnérabilités conçu par l'ACDI pour organiser une intervention tenant compte des genres, ce qui leur permettra de se familiariser avec ce cadre internationalement reconnu et couramment utilisé.

8.1 Introduction à la session Genre et AHU

Cette session s'ouvre sur une remise en contexte par Elaine Enarson : les participants et animateurs étudient comment penser une orientation GED dans les situations d'urgence et comment cette orientation peut amener le développement durable. Les participants rapportent ces idées aux projets d'AHU de Vision Mondiale, pour comprendre comment les concepts de travail de reproduction, production et en communauté s'appliquent à l'analyse des genres après une catastrophe.

8.2 Les genres dans la programmation et la planification d'AHU

On introduit les bonnes pratiques de GED, à la fois en mode d'intervention rapide et en planification pour le développement post-catastrophe, par des présentations et des supports, notamment des listes de vérifications pour tous les domaines de développement. Les participants travaillent en petits groupes sur ces listes pour évaluer leurs expériences passées en AHU et ce qu'ils feront différemment la prochaine fois.

et l'aptitude à l'utiliser sont particulièrement importantes pour collaborer avec d'autres agences qui l'utilisent pour organiser leurs interventions.

8.3 Le cadre de capacités et de vulnérabilités

Le cadre de capacités et de vulnérabilités de l'ACDI donne aux agents un autre outil pour travailler de façon flexible dans les situations d'urgence ou avec des réfugiés. La connaissance de cet outil

CONCEPTION DE FORMATIONS AVEC LA TROUSSE À OUTILS POUR LA FORMATION SUR LE GENRE

Les animateurs de formations sur le genre doivent se plier aux contraintes de temps, tout en répondant aux demandes et aux besoins spécifiques du personnel. Cette trousse à outils a été conçue en gardant à l'esprit ces contraintes et ces besoins de formation. Chaque session se suffit à elle-même, mais peut être combinée de multiples façons. Toutefois, les animateurs doivent eux-mêmes avoir une compréhension claire des raisons pour lesquelles ils choisissent telles ou telles sessions de formation.

Les modules 1-3 donnent aux participants les cadres conceptuels et théologiques dont ils ont besoin pour intégrer convenablement les outils d'analyse des genres, les indicateurs tenant compte des genres, et les recommandations de GED dans chaque secteur, qui suivront dans les modules suivants. Il est extrêmement recommandé de commencer par ces trois premiers modules. Si certains participants connaissent déjà ce contexte, ils peuvent être mis à profit comme co-animateurs, diriger le travail en petits groupes et/ou être encouragés à approfondir leur propre compréhension des bases.

Le module 4 présente de nombreux outils d'analyse des genres. Bien que les animateurs puissent être tentés de présenter uniquement les outils qu'ils connaissent bien ou les outils demandés par les participants, il est conseillé de présenter autant d'outils que possible. Chacun améliorera l'efficacité et la flexibilité du personnel lorsqu'ils travailleront sur des défis particuliers de programmation dans les ADP. De plus, beaucoup de ces outils sont utilisés par des organisations partenaires. Une connaissance correcte des outils classiques facilitera le travail de collaboration.

Les indicateurs tenant compte des genres (session 4.13) permettront aux participants de répondre aux exigences de mesure et d'évaluation de la présence du GED dans leurs projets de développement. C'est aussi une session importante à aborder avec la direction, à qui cela donnera les moyens de se poser les bonnes questions lorsqu'ils évalueront les projets actuels et potentiels.

Le module 5, bien qu'il porte spécifiquement sur les interventions sectorielles, donne aux coordinateurs genre et aux responsables des ADP les outils et les perspectives dont ils ont besoin pour intégrer efficacement la problématique du genre aux diverses phases de conception du projet, mise en place, suivi et évaluation.

Les modules 6 et 7, qui concernent les départements Children in Ministry et plaidoyer, présentent d'importantes perspectives pour Vision Mondiale dans ces domaines particuliers, et rassemble l'expertise des participants en GED. Lorsque les participants arrivent aux sessions de ces modules, les exercices leur permettent aussi d'intégrer les concepts, principes et analyses qu'ils ont appris dans les modules 1-4 à leur travail quotidien.

Par ailleurs, tous les bureaux et ADP doivent être préparés en cas d'urgence ou de nécessité d'une aide d'urgence, dans le cadre de la formation à l'atténuation des effets des catastrophes. Dans le module 8, on apprend à intégrer le GED à chaque aspect de la planification, pour que le personnel soit prêt à répondre aux besoins dans une situation qui est toujours difficile et chaotique.

La flexibilité de cette trousse à outils rend d'autant plus important le rôle des animateurs. Nous invitons les personnes qui élaboreront la formation et les animateurs à prendre ce qui est proposé ici et à le faire fonctionner pour les besoins uniques de leur groupe. Les options de programmes de formations présentés ci-après sont quelques exemples possibles, qui peuvent être instructifs pour associer les sessions en vue de répondre à un objectif de formation donné.

Exemple de programme de formation pour un atelier de travail sur cinq jours

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
Session 1.1	Perspectives régionales sur le genre/ Intégration des genres au LEAP	Session 4.4	Session 4.13	Session 6.1
Session 2.1	Session 3.1	Session 4.5	Session 6.2	Session 7.1
Session 2.2	Session 3.3	Session 4.6	Pratique en communauté	Session 8.1
DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
Session 2.3	Session 3.4	Session 4.8	Pratique en communauté	Session 6.3
Session 2.4	Session 4.9 et 4.10	Session 4.12	Pratique en communauté	Session 7.2
Session 2.5	Session 4.1 -4.3	Session 4.11	Pratique en communauté	Prochaines étapes de mise en place et apprentissage continu

Exemple de programme de formation sur cinq mois, avec un atelier par mois

JANVIER (MOIS 1)	FEVRIER (MOIS 2)	MARS (MOIS 3)	AVRIL (MOIS 4)	MAI (MOIS 5)
Session 1.1	Intégration des genres au LEAP	Session 4.4	Session 4.13	Session 6.1
Session 2.1	Session 3.1	Session 4.5	Session 6.2	Session 7.1
Session 2.2	Session 3.2	Session 4.6	Pratique en communauté	Session 8.1
DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
Session 2.3	Session 3.4	Session 4.8	Pratique en communauté	Session 6.3
Session 2.4	Session 4.9 et 4.10	Session 4.12	Pratique en communauté	Session 7.2
Session 2.5	Session 4.1 -4.3	Session 4.11	Pratique en communauté	Prochaines étapes de mise en place et apprentissage continu

Exemple de programme de formation : les fondements bibliques de l'égalité des genres

- Dans certains cas, vous souhaiterez peut-être proposer une série spirituelle à partir des sessions du module 2. Voici un exemple du programme pour une retraite d'un jour.
- Vous pouvez aussi organiser un temps spirituel consacré au GED par mois ou par semaine.
- Quelle que soit la manière dont vous vous organiserez, il est important de traiter le module 1.1, pour que les participants se rendent compte de l'importance du GED dans le contexte plus large des buts et des missions de l'organisation.
- Vous devez aussi vous assurer d'avoir assez de temps pour chaque session, pour que les participants puissent tirer pleinement partie des possibilités de réflexion et d'amélioration.

MATIN	MATIN	MATIN	DÉJEUNER	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI
Session 1.1 Énoncé de Mission, Valeurs Fondamentales et Politique sur le GED de Vision Mondiale	Session 2.1 De la Genèse aux Galates	Session 2.2 Puissance de l'incarnation : le Magnificat		Session 2.3 Jésus défie la dynamique des genres	Session 2.4 L'image des genres dans le Nouveau Testament	Session 2.5 L'exégèse des Écritures en communauté : sur la problématique du genre

Exemple de programme de formation : Atelier de travail sur le sujet du VIH/SIDA et de la santé

LUNDI	MARDI	MERCREDI
<p style="text-align: center;">Session 1.1</p> <p>Énoncé de Mission, Valeurs Fondamentales et Politique sur le GED de Vision Mondiale</p>	<p style="text-align: center;">Session 3.3</p> <p>Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre</p>	<p style="text-align: center;">Session 5.2</p> <p>Analyse des genres et santé</p>
<p style="text-align: center;">Session 2.1</p> <p>De la Genèse aux Galates</p>	<p style="text-align: center;">Session 4.9</p> <p>Autonomisation : buts, définitions et classifications</p>	<p style="text-align: center;">Session 5.2</p> <p>Analyse des genres et santé</p>
<p style="text-align: center;">Sessions 2.3 et 2.4</p> <p>Jésus défie la dynamique des genres/ L'image des genres dans le Nouveau Testament</p>	<p style="text-align: center;">Sessions 4.1, 4.2 et 4.3</p> <p>Introduction aux outils d'analyse des genres ; Introduction au cadre analytique de Harvard ; et Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités</p>	<p style="text-align: center;">Session 5.2</p> <p>Analyse des genres et santé</p>

DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
<p style="text-align: center;">Session 3.1</p> <p>Rôles associés au sexe et au genre</p>	<p style="text-align: center;">Session 4.4</p> <p>Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle</p>	<p style="text-align: center;">Session 5.3</p> <p>Analyse des genres et VIH/SIDA</p>
<p style="text-align: center;">Session 3.2</p> <p>De l'IFD au GED</p>	<p style="text-align: center;">Session 4.5</p> <p>Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle</p>	<p style="text-align: center;">Session 5.3</p> <p>Analyse des genres et VIH/SIDA</p>
<p style="text-align: center;">Session 3.4</p> <p>Le triple rôle des femmes</p>	<p style="text-align: center;">Session 4.5</p> <p>Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle</p>	<p style="text-align: center;">Prochaines étapes de mise en place et apprentissage continu</p>

Exemple de programme de formation axé sur les enfants (en cinq jours ou cinq mois)

1 ^{ER} JOUR OU 1 ^{ER} MOIS	2 ^E JOUR OU 2 ^E MOIS	3 ^E JOUR OU 3 ^E MOIS	4 ^E JOUR OU 4 ^E MOIS	5 ^E JOUR OU 5 ^E MOIS
Session 1.1	Intégration des genres au LEAP avec les enfants	Session 4.4	Session 4.13	Réflexion sur le travail avec les enfants
Session 2.1	Session 3.1	Session 4.5	Session 6.3	Session 7.1
Session 2.2	Session 3.2	Session 4.6	Pratique en communauté	Session 8.1

DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
Session 2.3	Session 3.3	Session 4.8	Pratique en communauté	Session 7.2
Session 6.1	Session 4.9 et 4.10	Session 4.12	Pratique en communauté	Session 7.3
Session 6.2	Session 4.1 -4.3	Session 4.11	Pratique en communauté	Prochaines étapes de mise en place et apprentissage continu

Exemple de programme de formation axé sur le plaidoyer (en cinq jours ou cinq mois)

1 ^{ER} JOUR OU 1 ^{ER} MOIS	2 ^E JOUR OU 2 ^E MOIS	3 ^E JOUR OU 3 ^E MOIS	4 ^E JOUR OU 4 ^E MOIS	5 ^E JOUR OU 5 ^E MOIS
Session 1.1	Intégration des genres au LEAP en matière de plaidoyer	Session 4.4	Session 4.13	Réflexion sur le travail avec les enfants
Session 2.1	Session 3.1	Session 4.5		Session 7.1
Session 2.2	Session 3.2	Session 4.6	Pratique en communauté	Session 8.1
DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
Session 2.3	Session 3.3 et 3.4	Session 4.8	Pratique en communauté	Prochaines étapes : intégration du plaidoyer dans les programmes sexospécifiques
Session 7.1	Session 4.9 et 4.10	Session 4.12	Pratique en communauté	
Session 7.2	Session 4.1 -4.3	Session 4.11	Pratique en communauté	

Exemple de programme de formation axé sur les AHU (en cinq jours ou cinq mois)

1 ^{ER} JOUR OU 1 ^{ER} MOIS	2 ^E JOUR OU 2 ^E MOIS	3 ^E JOUR OU 3 ^E MOIS	4 ^E JOUR OU 4 ^E MOIS	5 ^E JOUR OU 5 ^E MOIS
Session 1.1	Intégration des genres au LEAP en matière d'AHU	Session 4.4	Session 4.13	Réflexion sur le travail dans le domaine des AHU
Session 2.1	Session 3.1	Session 4.5		Session 6.1
Session 2.2	Session 3.2	Session 4.6	Pratique en communauté	Session 6.2
DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÉJEUNER
Session 2.3	Session 3.3 et 3.4	Session 4.8	Pratique en communauté	Prochaines étapes : intégration des AHU aux programmes sexospécifiques
Session 8.1	Session 4.9 et 4.10	Session 4.12	Pratique en communauté	
Session 8.2	Session 4.1 – 4.3	Session 4.11	Pratique en communauté	

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module I

Pourquoi le sujet Genre et Développement (GED) est-il important dans notre travail ?



POURQUOI LE SUJET GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED) EST-IL IMPORTANT DANS NOTRE TRAVAIL ?

Ce module met en rapport le Genre et Développement (GED) avec les Valeurs Fondamentales, l'Énoncé de Mission et les Politiques de Vision Mondiale. Les participants analysent les liens qui existent entre le travail quotidien de l'organisation et les questions et les préoccupations se rapportant au genre, les conceptions et l'analyse des données selon le genre. Ce module constitue le travail préparatoire à une formation plus approfondie sur le genre dans les modules 2-5.

Session 1.1 Énoncé de Mission, Valeurs Fondamentales et Politique sur le GED de Vision Mondiale

Lors de cette session, l'animateur présente un aperçu de l'Énoncé de Mission, des Valeurs Fondamentales et de la Politique sur le Genre ainsi qu'un historique des personnes, événements et projets clés de cet

aspect primordial du parcours de Vision Mondiale. La discussion en groupe est axée sur les implications pour le développement transformationnel dans les Programmes de développement régional et sur une première évaluation mettant en rapport les textes et la réalité présente.

I.1 ENONCÉ DE MISSION, VALEURS FONDAMENTALES ET POLITIQUE SUR LE GED DE VISION MONDIALE

Objectifs

- Comprendre le lien entre l'Énoncé de Mission et les Valeurs Fondamentales de l'organisation et le GED
- Connaître la Politique sur le GED de Vision Mondiale
- En savoir plus sur l'histoire du genre dans le contexte particulier de Vision Mondiale
- Aborder les questions et les problèmes que le personnel peut rencontrer dans la mise en œuvre de la Politique

Estimation de durée de la séance : un peu plus de 2 heures

Déroulement et description

20 minutes

Introduction

- Demander aux participants de se présenter en donnant leur nom et leur fonction et en donnant un exemple rapide d'une situation où ils se sont aperçus de l'importance de la sensibilisation aux genres dans leur travail.
- Expliquer aux participants les objectifs de la session.
- Recueillir les attentes des participants pour cette formation sur le genre.

20 minutes

Présentation en groupe complet de l'Énoncé de Mission et des Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale

Questions à débattre

Support 1.1a, Énoncé de Mission de Vision Mondiale

- Pourquoi une organisation a-t-elle un énoncé de mission ?
- Quelle est l'importance de cet énoncé de mission dans le parcours de l'organisation ?
- En quoi est-il essentiel d'être sensibilisé aux genres pour mener à bien notre mission ?

Support 1.1b, Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale

- Quelle place les Valeurs Fondamentales de l'organisation occupent-elles dans votre travail quotidien ?
- Comment ces valeurs influencent-elles les relations internes et externes dans l'organisation ?
- En quoi sont-elles importantes pour le GED ?

Support 1.1c, Du cercle vicieux au cercle vertueux

- Comment l'Énoncé de Mission et les Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale influent-ils sur l'optique du genre ?
- En quoi l'optique du genre peut-elle nous aider à mieux comprendre la réalité que vivent les hommes et les femmes ?

20 minutes

Discussion en petits groupes

Activité 1.1a : le modèle des Valeurs Fondamentales et de l'Énoncé de Mission

Consigne : Étudiez les scénarios potentiels de développement qui peuvent transformer le cercle vicieux (monde réel) en cercle vertueux (monde transformé).

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet : discussion sur le modèle des Valeurs Fondamentales et de l'Énoncé de Mission

En vous appuyant sur votre expérience et sur les discussions en petit groupe, formuler deux ou trois raisons qui vous font penser que les interventions de développement peuvent mener ou contribuer à un processus de développement transformationnel au sein de la communauté.

20 minutes

Groupe complet

Questions à débattre

Support 1.1d, Activités sur le genre de Vision Mondiale : Bref historique

- En quoi le parcours de l'organisation sur le Genre et Développement mène-t-il à des relations transformées ?

Support 1.1e, Politique sur le Genre et Développement de Vision Mondiale

- Une politique est un texte indiquant ce qui est attendu des collaborateurs qui travaillent au sein d'une organisation. Pourquoi Vision Mondiale a-t-elle développé une politique spécifique sur le GED ?
- Comment la Politique sur le GED influe-t-elle sur la gestion de l'organisation ?
- Quel est l'impact de la Politique sur le GED sur les Programmes de développement régional ?

20 minutes

Petits groupes : Coordinateurs genre et politique sur le GED

Questions à débattre

- Pourquoi est-il important que les coordinateurs genre aient une bonne connaissance opérationnelle de l'historique, de l'Énoncé de Mission et des Politiques de l'organisation ?
- Quelles difficultés spécifiques avez-vous rencontré ou pensez-vous rencontrer lorsque vous participerez à la mise en place de cette Politique ?
- Quelle est votre rôle dans la mise en place de la Politique sur le GED ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Faites des recherches dans l'histoire de l'organisation sur les questions et les projets ayant trait au genre dans votre région ou votre pays. À quelles questions sexospécifiques les femmes sont-elles confrontées ? À quelles questions sexospécifiques les hommes sont-ils confrontés ? La transformation des rapports entre les genres est-elle traitée ?
- Créez un dossier pour la politique sur le GED de manière à ce qu'il puisse être consulté facilement, et faites-en des copies pour vos collaborateurs.

Matériel

Supports et activités

- Support 1.1a, Énoncé de Mission de Vision Mondiale
- Support 1.1b, Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale
- Support 1.1c, Diagramme du rapport entre l'Énoncé de Mission, les Valeurs Fondamentales et le GED
- Support 1.1d, Activités sur le genre de Vision Mondiale : Bref historique
- Support 1.1e, Politique sur le Genre et Développement de Vision Mondiale
- Activité 1.1a : Modèle des Valeurs Fondamentales et de l'Énoncé de Mission

Préparation pour l'animateur

- Étudier l'Énoncé de Mission et les Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale, la Politique sur le GED et l'historique du GED.
- Faire des photocopies des supports 1.1a-e.
- Faire des photocopies du document Activité 1.1a pour les participants.
- Passer en revue les questions à débattre.
- Préparer les présentations à partir des supports 1.1a-e.
- Préparer des photocopies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



I.1 Énoncé de Mission, Valeurs Fondamentales et Politique GED de Vision Mondiale

Depuis le début des années 1980, Vision Mondiale n'a cessé de se rendre compte de l'importance et de la nécessité de l'intégration des questions liées au genre dans son travail quotidien et son ministère. Comme le soulignent les documents fondateurs et l'Énoncé de Mission, l'organisation se préoccupe du bien-être des enfants et de la promotion de la justice. Le travail de Genre et Développement est dans la droite ligne de ces valeurs, comme le montrent les points suivants.

Énoncé de Mission de Vision Mondiale

VISION MONDIALE est un partenariat international de chrétiens dont la mission est de venir en aide aux plus pauvres et aux opprimés, de promouvoir la transformation des vies humaines, de rechercher la justice et de rendre témoignage de la bonne nouvelle du royaume de Dieu en gardant comme modèle l'exemple de Christ.

Nous nous consacrons à cette mission à travers un engagement actif et pluridisciplinaire envers :

Le développement transformationnel

Il est communautaire et durable, centré en priorité sur les besoins de l'enfant ;

L'aide d'urgence

Elle est destinée aux victimes des conflits et des catastrophes ;

La défense de la justice

Elle veut abolir les structures injustes affectant les pauvres parmi lesquels nous travaillons ;

Les partenariats avec les églises

Ils contribuent à la transformation spirituelle et sociale des populations ;

La sensibilisation du public

Elle engendre la compréhension, la générosité, l'implication et la prière ;

Le témoignage de Jésus-Christ

Il est exemplifié au travers de notre vie, de nos actions, de nos paroles et de signes miraculeux encourageant notre prochain à répondre à l'appel de l'Évangile.



Les Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale

NOUS SOMMES CHRÉTIENS

Nous reconnaissons un seul Dieu : Père, Fils et Esprit Saint. En Jésus-Christ l'amour, la miséricorde et la grâce de Dieu sont proclamés à tous les Hommes et à nous. C'est dans cette abondance débordante d'amour divin que nous trouvons notre vocation.

Nous proclamons ensemble : « Jésus a vécu, il est mort et est ressuscité. Jésus est Seigneur. » Nous voulons faire de lui le centre de notre vie personnelle et d'entreprise.

Nous nous efforçons de suivre ses pas et de nous identifier aux pauvres, aux impuissants, aux opprimés, aux marginalisés, de nous préoccuper des enfants, de respecter la dignité accordée par Dieu aux femmes autant qu'aux hommes, de remettre en cause les attitudes et les systèmes injustes, d'appeler chacun à partager les ressources dont il dispose, d'aimer toutes les personnes sans discrimination ni conditions, de proposer une vie renouvelée par la foi en lui. C'est de lui que nous tenons notre compréhension holistique de la Bonne Nouvelle du Royaume de Dieu, qui constitue le fondement de notre réponse aux besoins des Hommes.

Il nous appelle à devenir serviteurs et donne sa vie en exemple. Nous nous engageons à adopter une démarche de service dans toute l'organisation. Nous savons que cet engagement nous oblige à affronter en toute honnêteté notre propre fierté, notre péché et nos échecs.

Nous témoignons de la rédemption que seule la foi en Jésus-Christ peut offrir. Le personnel que nous engageons est en mesure, par ses croyances et ses pratiques, de rendre témoignage. Nous préserverons notre identité chrétienne, en faisant preuve de sensibilité par rapport aux différents contextes dans lesquels nous exprimons cette identité.

NOUS SOMMES AU SERVICE DES PLUS PAUVRES

Nous sommes appelés à servir les personnes les plus pauvres sur terre, à soulager leur souffrance et à favoriser la transformation de leurs conditions de vie.

Ensemble, nous nous mettons en quête de justice. Nous cherchons à comprendre la situation des pauvres et travaillons à leurs côtés pour tenter de trouver la plénitude de la vie. Nous partageons notre découverte d'espoir éternel en Jésus-Christ.

Nous cherchons à créer un lien entre les pauvres et les riches, qui ouvre les uns et les autres à la transformation. Nous respectons les pauvres dans leur rôle de participants actifs, et non comme bénéficiaires passifs, dans cette relation. Ce sont des personnes à part entière, dont les autres peuvent apprendre et recevoir, en plus de leur donner. Le besoin de transformation s'applique à tout le monde. Nous partageons la même soif de justice, de paix, de réconciliation et de guérison, au sein d'un monde brisé.

NOUS PLAÇONS L'HOMME AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

Nous croyons que tous les Hommes ont été créés par Dieu qui les aime. Nous donnons la priorité à l'homme sur l'argent, les structures, les systèmes et les autres machines institutionnelles. Nous agissons dans le respect de la dignité, de la singularité et de la valeur intrinsèque de chaque personne : les pauvres, les donateurs, notre personnel et leur famille, les membres des conseils d'administration et les bénévoles. Nous célébrons la richesse de la diversité dans la personnalité, la culture et la contribution humaines.

Nous adoptons une approche participative, ouverte, responsabilisante dans nos relations de travail. Nous encourageons l'épanouissement professionnel, personnel et spirituel de nos employés.

NOUS SOMMES GARDIENS DES RESSOURCES MISES À NOTRE DISPOSITION

Les ressources à notre disposition ne nous appartiennent pas. Elles nous sont confiées par Dieu à travers les donateurs pour les pauvres. Nous sommes fidèles à la mission pour laquelle ces ressources sont données et les gérons de façon à en tirer un bénéfice maximal pour les pauvres.

Nous sommes honnêtes en paroles et en actes. Nous sommes ouverts et pragmatiques dans nos rapports avec les groupes de donateurs, les communautés impliquées dans nos projets, les gouvernements, le public dans son ensemble et nos collaborateurs. Nous nous efforçons de véhiculer une image publique conforme à la réalité. Nous essayons de maintenir une cohérence entre ce que nous disons et ce que nous faisons.

Nous nous imposons des exigences fortes de compétence professionnelle et reconnaissons qu'il est nécessaire, pour remplir ces exigences, d'être redevables auprès de structures adaptées. Nous



partageons notre expérience et nos connaissances avec les autres lorsque cela peut les aider.

Nous sommes les gardiens de la création de Dieu. Nous prenons soin de la terre et agissons de manière à réhabiliter et à protéger l'environnement. Nous nous assurons que nos activités de développement sont écologiques.

NOUS SOMMES PARTENAIRES

Nous sommes membres du Partenariat international de Vision Mondiale, qui dépasse les limites juridiques, structurelles et culturelles. Nous acceptons les obligations de participation commune, d'objectifs partagés et de redevabilité mutuelle qu'exige un partenariat véritable. Nous affirmons notre interdépendance et notre volonté d'offrir l'autonomie nécessaire pour le bien commun. Nous nous engageons à nous connaître, nous comprendre et nous aimer les uns les autres.

Nous nous associons aux pauvres et aux donateurs à travers un ministère commun. Nous affirmons et appliquons le principe d'unité dans le corps du Christ. Nous entretenons des relations avec toutes les Églises et souhaitons une participation commune au ministère. Nous cherchons à contribuer à la mission holistique de l'Église.

Nous gardons une position de coopération et un esprit d'ouverture envers les autres organisations humanitaires. Nous sommes disposés à recevoir et à tenir compte des avis honnêtes des autres sur notre travail.

NOUS RÉPONDONS PRÉSENT

Nous répondons aux urgences vitales lorsque notre implication est nécessaire et appropriée. Nous sommes prêts à prendre des risques avec intelligence et à agir rapidement. Nous agissons d'après notre expérience et notre ressenti des exigences de la situation. Nous reconnaissons également que même lors d'une crise, les indigents peuvent contribuer grâce à leur expérience.

Nous intervenons différemment dans les situations de manque économique et social profondes et souvent complexes qui exigent un développement durable à long terme. Nous tenons les engagements nécessaires à ce processus.

Nous saisissons les occasions, même nouvelles et inhabituelles. Nous encourageons l'innovation, la créativité et la souplesse. Nous adoptons une approche d'apprentissage, de réflexion et de découverte afin d'améliorer notre compréhension et nos compétences.

NOTRE ENGAGEMENT

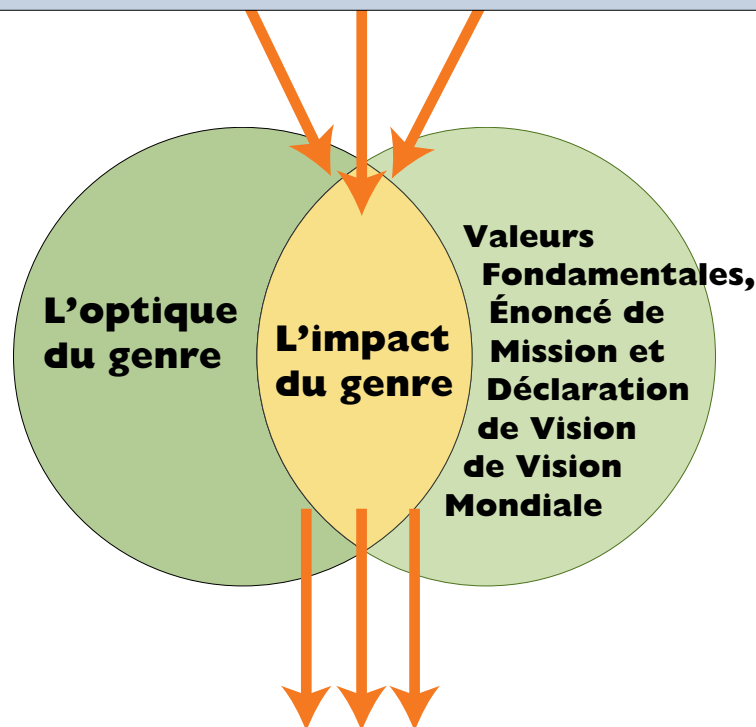
Nous savons que les valeurs ne peuvent être réglementées ; elles doivent être vécues. Aucun document ne peut remplacer les attitudes, les décisions et les actions qui tissent la trame de notre vie et notre travail.

C'est pourquoi nous nous accordons ensemble, devant Dieu, à faire tout notre possible, individuellement et en agences au sein du Partenariat de Vision Mondiale pour mettre en œuvre ces Valeurs Fondamentales, les respecter dans nos décisions, les exprimer dans nos relations et pour agir en cohérence avec elles partout où Vision Mondiale travaille.



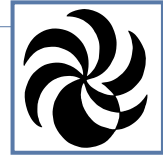
La réalité du monde – **Un cercle vicieux**

- Deux tiers des personnes analphabètes dans le monde sont des femmes.
- Dans 22 pays d’Afrique et 9 pays d’Asie, la proportion d’inscriptions des filles à l’école est 80 % moins élevée que celle des garçons.
- Les filles ont 1,5 à 3 fois plus de risques d’être sexuellement abusées que les garçons.
- Plus de 100 millions de jeunes filles et de femmes ont subi une mutilation génitale féminine (MGF).
- Seuls 10 % des parlementaires à travers le monde sont des femmes.



Un monde transformé – **Un cercle vertueux**

- On affirme que les hommes et les femmes ont été créés à l’image de Dieu
- Égalité et équité des genres
- Justice, paix, réconciliation et guérison
- Relations transformées entre femmes et hommes, filles et garçons
- Les projets de développement profitent autant aux femmes qu’aux hommes, autant aux filles qu’aux garçons



Modèle des Valeurs Fondamentales et de l'Énoncé de Mission

Que signifient nos Valeurs Fondamentales et notre Énoncé de Mission pour le GED ?³

Situation dans le monde	Valeurs Fondamentales	L'optique du genre	Impact
<ul style="list-style-type: none"> ■ 35 % des femmes enceintes dans les pays en développement ne bénéficient d'aucun soin de santé. ■ Près d'un demi million de femmes meurent chaque année de causes liées à la grossesse, 99 % d'entre elles vivent dans des pays en voie de développement. ■ VIH/SIDA ■ Le taux de mortalité maternelle en Afrique est de 870 décès pour 100 000 naissances vivantes. ■ Le viol sert d'instrument de guerre et de génocide. ■ Les femmes et les jeunes filles sont confrontées à la discrimination dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'emploi et de la prise de décisions. Elles n'ont pas accès ni ne contrôlent les ressources qui pourraient améliorer la vie de leur communauté. ■ Dès la naissance, les filles sont soumises au risque de l'infanticide féminin, du mariage précoce, de la traite des êtres humains, de la prostitution forcée, de la MGF et de la discrimination. ■ Les structures peuvent opprimer les femmes en les privant de droits tels que le droit de propriété, de succession ou d'accès aux ressources. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nous nous efforçons de suivre ses pas et de nous identifier aux pauvres, aux impuissants, aux opprimés, aux marginalisés, de nous préoccuper des enfants, de respecter la dignité accordée par Dieu aux femmes autant qu'aux hommes, de remettre en cause les attitudes et les systèmes injustes, d'appeler chacun à partager les ressources dont il dispose, d'aimer toutes les personnes sans discrimination ni conditions, de proposer une vie renouvelée par la foi en lui. C'est de lui que nous tenons notre compréhension holistique de la Bonne Nouvelle du Royaume de Dieu, qui constitue le fondement de notre réponse aux besoins des Hommes. ■ Nous plaçons l'homme au cœur de nos préoccupations. ■ Nous croyons que tous les Hommes ont été créés par Dieu qui les aime... ■ Nous célébrons la richesse de la diversité dans la personnalité, la culture et la contribution humaines. <p>Énoncé de Mission</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le développement transformationnel, communautaire et durable, centré en priorité sur les besoins de l'enfant. ■ La défense de la justice, qui veut abolir les structures injustes affectant les pauvres ou l'accès aux ressources. ■ Le témoignage de Jésus-Christ. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse tenant compte du genre ■ Projets spécifiques axés sur le genre (santé, éducation, MGF, mariage précoce, infanticide) ■ Éducation et sensibilisation sur les idées de la Bible concernant la justice et les relations entre les genres ■ Autonomisation des femmes afin qu'elles puissent participer au changement et à la transformation des structures qui contribuent à l'inégalité entre les sexes ■ Accent mis sur la compréhension des rapports entre le témoignage chrétien, l'équité entre les genres et les questions culturelles ■ Stratégies appropriées permettant d'orienter la réflexion biblique sur des préoccupations liées au genre ■ Programmes et projets axés sur les genres pour le bien-être des enfants, y compris l'atténuation de la pauvreté ■ Changement des attitudes culturelles par l'éducation des parents et des chefs des communautés ■ Analyse des programmes sur les structures injustes ■ Promotion de l'éducation civique et des droits de l'Homme (CRC, CEDAW) ■ Emploi d'influence pour changer l'attitude de la société envers les femmes et les filles, à travers des changements structurels conséquents profitant aux femmes comme aux hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation du nombre de sages-femmes qualifiées ■ Amélioration des soins médicaux ■ Réduction significative de la mortalité maternelle ■ Élimination des pratiques de MGF, de traite des femmes et des jeunes filles, d'infanticide et de mariage précoce ■ Intégration des préoccupations liées au genre au projet HOPE et à la stratégie de témoignage chrétien ■ Changement des attitudes et des systèmes injustes ■ Meilleure sensibilisation et compréhension des liens entre témoignage chrétien et préoccupations liées au genre ■ Amélioration de la justice et des relations entre les genres ■ Transformation des relations entre les genres et transformation des communautés ■ Autonomisation égale des filles et des garçons ■ Efforts accrus de plaidoyer pour changer les injustices des structures et des institutions qui touchent les femmes et les filles ■ Autonomisation des femmes et des filles

³ Seules les parties de l'Énoncé de Mission et des Valeurs Fondamentales de Vision Mondiale qui s'appliquent au GED sont citées.



Activités sur le genre de Vision Mondiale : Bref historique

Années 70 - 80

1979 1979 Graciela Esparza est Directrice de Programme en Équateur, puis Directrice régionale pour l'Amérique latine par intérim.

1982 Annette Fortin est nommée Directrice terrain du Guatemala.

1985 Une délégation VM participe à la Conférence de Nairobi, lors de laquelle sont adoptées les Stratégies prospectives d'action pour la promotion de la femme. La Révérende Roberta Hestenes devient Présidente du Conseil de VMI.

1986 VM forme une commission pour évaluer la situation des femmes au sein de l'organisation.

1988 Une conférence est organisée sur les femmes dans le développement à Accra, au Ghana. La région Afrique élabore une stratégie nationale sur les femmes dans le développement.

1989 Le Conseil triennal de VMI forme une commission des femmes.

Années 90

1992 Joan Levett est la première femme VP au BP ; elle est chargée des Services administratifs du Ministère et du Partenariat.

1992 Le Conseil de VMI adopte la Politique sur les femmes dans le développement.

1992 L'organisation adopte le Projet Fillettes.

1994 Un poste de Directeur Genre et Développement pour la région Afrique est créé.

1995 Une délégation VM est envoyée à la Conférence mondiale sur les femmes des Nations Unies à Beijing, en Chine.

1997 Un poste de Directeur Genre et Développement VMI est créé.

1999 Le Conseil adopte la Politique sur le Genre et Développement de VMI, sur la base des modifications apportées à la

précédente Politique sur les femmes dans le développement et la direction.

Depuis 2000

2000 Radha Paul est la première femme VP au Service du Personnel du Partenariat. VM envoie une délégation à la Session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU sur « Beijing + 5 » à New York, dont quatre fillettes de communautés ADP de VM aux Philippines, en Ouganda, en Colombie et au Guatemala. Le poste de Directeur de gestion de la diversité est créé et une nouvelle Politique sur la diversité est adoptée par le Conseil d'administration.

2001 Le réseau des questions liées au genre est formé ; il comprend plus de 50 membres du personnel de VM dans le monde entier.

2003 Dee Giannamore, Kathy Currie, Caryn Ryan et Corina Villacorta sont nommées VP, respectivement aux services d'Audit et Gestion des crises, de Children in Ministry, des Finances et de la Région Amérique latine et Caraïbes.

44 pourcent des participantes au programme de MBA « Pathways to Leadership » sont des femmes.

VM organise le premier Forum du Partenariat sur la promotion des femmes à la direction à Bangkok, en Thaïlande. Les dirigeants hommes et femmes rendent hommage aux femmes occupant des postes de direction.

2005 La première édition de la Trousse à outils pour la formation sur le genre est publiée, afin d'améliorer les compétences de VM en matière d'analyse comparative entre les sexes et de conception de programmes intégrant les questions liées au genre.

2005 Le Partenariat de VM reçoit le Prix Mildred Robbins Leet pour la promotion des femmes (*Mildred Robbins Leet Award for the Advancement of Women*) pour son travail en faveur de l'égalité des sexes et la publication de la Trousse à outils pour la formation sur le genre.

2007 Le Partenariat organise une réunion sur les Femmes à la direction à Singapour.



L'équipe du réseau des questions liées au genre

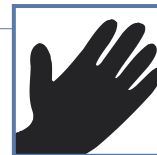
Ces dernières années, le Bureau du Genre et Développement (GED) a pris part à une série de projets visant à attirer l'attention de différents représentants du Partenariat sur l'importance de l'intégration des questions liées au genre dans la mission de Vision Mondiale. Parmi les aboutissements les plus significatifs, on citera la formation du réseau des questions liées au genre, constitué de représentants de certaines entités de Vision Mondiale ayant activement promu l'intégration de ces questions dans la mission de l'organisation.

Vision Mondiale est consciente que les questions liées au genre représentent un élément clé de la promotion des principes de justice et de droits de l'Homme repris dans ses Valeurs Fondamentales. Par ailleurs, la nécessité d'un réseau et d'un échange d'informations plus efficaces au sein des organes de Vision Mondiale devient de plus en plus évidente. C'est pourquoi il est nécessaire de former une équipe qui constituera le réseau des questions liées au genre à l'échelle du Partenariat : elle sera chargée d'assurer la direction et la coordination de l'intégration du genre au ministère de Vision Mondiale. L'équipe du réseau des questions liées au genre s'engage à :

- Soutenir la mise en place de mécanismes adaptés favorisant les efforts d'intégration des questions liées au genre au ministère de Vision Mondiale.
- Promouvoir la transformation et l'autonomisation des hommes et des femmes au niveau de l'organisation et des communautés.
- Assister les communautés dans leurs stratégies afin de passer du « cercle vicieux » de la pauvreté au « cercle vertueux » d'un développement durable communautaire.

L'équipe est constituée de quatre groupes chargés chacun d'aborder une problématique particulière dans les domaines suivants :

- Fondement chrétien
- Don et Participation
- Prévention et Protection des droits de l'Homme
- Recherche et Documentation



Politique sur le Genre et Développement de Vision Mondiale

PRÉFACE

Attendu que

Notre position biblique et théologique considère la valeur et la dignité des femmes égales à celles des hommes ; et

Nos Valeurs Fondamentales stipulent que nous plaçons l'homme au cœur de nos préoccupations, que nous privilégions la structure de partenariat, recherchons la justice et sommes au service des plus pauvres ; et

Nos objectifs de développement incluent la transformation et l'autonomisation des personnes accablées par la pauvreté ; et

Nous reconnaissons le rôle crucial des femmes dans la prise en charge et l'éducation des enfants ; et

Nous sommes conscients et solidaires des préoccupations mondiales et des engagements nationaux actuels pour promouvoir l'importance des femmes, de leurs droits et de leur rôle dans le développement.

POLITIQUE

Le Partenariat de Vision Mondiale mettra en œuvre des politiques, des programmes et des projets propres à :

1. Renforcer le partenariat entre les hommes et les femmes dans leurs responsabilités communes à la maison, au travail, à l'église, dans la communauté et à l'échelle nationale.
2. Développer l'envie de comprendre et d'abolir le manque d'équité dans la relation entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, en accordant une attention particulière à la subordination injuste, à l'exploitation et à l'oppression des femmes et des filles.
3. Accroître la capacité des femmes à améliorer leur condition sociale, culturelle, économique, spirituelle et politique et celle de leur famille, et accroître l'accès et le contrôle des femmes en ce qui concerne les ressources, y compris la terre ;
4. Répondre aux besoins des femmes et des filles, notamment ceux se rapportant à leur santé spirituelle, physique et mentale, à l'alphabétisation, à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'information ;
5. Faire en sorte que les femmes et les filles participent activement à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des activités soutenues par Vision Mondiale ;
6. Agir, par le biais du plaidoyer et des programmes, pour garantir le respect et la protection des droits des femmes et des filles dans les situations de guerre/conflit, de catastrophes naturelles et de violences et maltraitance familiales ;
7. Développer des alliances stratégiques et participer activement aux débats à l'échelle internationale sur les questions se rapportant au genre.

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 2 Réflexion Biblique sur le Genre



RÉFLEXION BIBLIQUE SUR LE GENRE

Pour une ONG dont l'identité, l'histoire et les valeurs fondamentales sont chrétiennes, il semble essentiel de s'appuyer sur des fondements bibliques et théologiques solides pour définir le niveau de priorité, la stratégie et les interventions dans tous les domaines du travail quotidien. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne le Genre et Développement. Vision Mondiale affirme que les Écritures doivent être interprétées de manière holistique et thématique, et fait également la distinction entre l'inspiration et l'interprétation. L'inspiration se rapporte à une impulsion divine et reconnaît l'ensemble du canon des Écritures comme la Parole de Dieu. L'interprétation est l'activité humaine qui consiste à s'efforcer de discerner la vérité révélée, en cohérence avec l'ensemble des Écritures et avec l'aide de l'Esprit Saint.

Pour être en véritable adéquation avec la Bible, les disciples de Jésus doivent continuellement s'interroger sur leur foi et pratiquer à la lumière des Écritures. En toute humilité, nous reconnaissons qu'au long de notre histoire, les chrétiens se sont plusieurs fois trompés dans l'interprétation de la Bible et ont dû s'en remettre à la grâce de Dieu pour se soumettre de nouveau à l'autorité des Écritures, éclairées d'une compréhension nouvelle. Tout comme nous reconnaissons maintenant que Copernic avait raison en dépit de sa condamnation par les autorités religieuses, et tout comme Jésus a dû reprendre Nicodème, les disciples

et les chefs religieux de son époque qui n'avaient pas bien compris les Écritures, ainsi nous, disciples de Jésus, devons aujourd'hui être humblement disposés à réexaminer notre interprétation des paroles de Dieu sur le rapport entre les sexes et la réconciliation.

Le module 2 étudie les principaux passages, les concepts et l'imagerie de la Bible associés à la dynamique des genres. Les activités permettent au personnel de réfléchir à ce que dit la Bible sur les rapports entre les sexes, la discrimination, les femmes, l'injustice et les questions culturelles dans les rapports entre les sexes. Le contexte historique de la vie des femmes du Nouveau Testament permet de mieux comprendre la réaction de Jésus face aux traditions et aux contraintes culturelles néfastes que les femmes devaient affronter à cette époque.

C'est la transformation opérée par Jésus lui-même dans la dynamique des genres, autrement dit dans les normes culturelles et religieuses à l'époque du Nouveau Testament, qui représente notre plus grande incitation à œuvrer en faveur de la justice, de l'autonomie et de l'évolution de la dynamique des genres au 21^e siècle. Ce module peut aussi être utilisé comme support spirituel ou dans le cadre d'une étude approfondie d'une journée sur la question du genre dans la Bible.

DESCRIPTION DES SESSIONS

2.1 De la Genèse aux Galates

Les temps de discussion en petits groupes et de réflexion encouragent les nouvelles idées : les participants revoient les concepts théologiques clés de la Genèse en portant leur attention sur la question du genre. De plus, les participants examinent les concepts d'égalité des sexes, de diversité, d'unité et de complémentarité à la lumière des textes suivants : Genèse 1.26--28 et Galates 3.26--28.

2.2 Puissance de l'incarnation : le Magnificat

La lecture attentive du Magnificat donne à voir la poésie, mais aussi les réalités socio-politico-historiques et les implications de ce passage en ce qui concerne l'égalité des sexes. Les participants travaillent par deux ou en petits groupes pour analyser comment le Magnificat répond à l'ordre créé par Dieu et à son point de vue sur la dynamique des genres et la structure sociale. On se penche ensuite sur les implications intergénérationnelles en ce qui concerne l'épanouissement et le développement du potentiel des filles et les conséquences que cela peut avoir pour toute la communauté.

2.3 Jésus défie la dynamique des genres

Toute lecture chrétienne des rapports entre les genres doit s'ancrer profondément dans la dynamique des genres vécue et façonnée par Jésus. Lors de cette session, on présente aux participants les preuves

historiques et textuelles des contraintes imposées aux femmes à l'époque du Nouveau Testament. Les participants travaillent en petits groupes pour préparer et présenter la mise en scène de deux histoires de la Bible : la Samaritaine et Marthe et Marie. L'histoire est jouée et racontée pour aider les participants à analyser l'attitude de Jésus par rapport aux schémas culturels et traditionnels nocifs.

2.4 La représentation des genres dans le Nouveau Testament

Lors de cette session, les participants étudient des passages et images familiers du Nouveau Testament par rapport à la problématique du genre. Par des débats et des activités, ils prennent conscience de la démarche d'intégration des genres dans le Nouveau Testament et des défis que cela pose pour tous les chrétiens qui travaillent sur le GED.

2.5 L'exégèse des Écritures en communauté : sur la problématique du genre

Cette session donne les grandes lignes de la méthode d'exégèse des Écritures et montre son efficacité à introduire et promouvoir l'égalité des sexes. Des jeux de rôle sont utilisés pour analyser les façons pratiques et profondes dont les Écritures peuvent être utilisées pour résoudre les conflits sur la dynamique des genres.

2.1 DE LA GENÈSE AUX GALATES

Objectifs

- Réfléchir au récit de la Création dans la Genèse du point de vue des genres
- Examiner le passage clé de Galates 3.26-28 à la lumière de notre foi et de la dynamique des genres
- Aider les participants à intégrer les principes bibliques dans tous les aspects du travail de Vision Mondiale.

Estimation de durée de la session :
1 heure et 30 minutes

Déroulement et description de la session

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs aux participants.
- Reproduire le texte de la Genèse 1.26-28 sur des transparents ou sur des feuilles à distribuer à chaque participant.
- Demander à autant de participants que le temps le permet de se lever et de lire le passage Genèse 1.26-28 à voix haute pour le reste du groupe. Les intonations et les accentuations varieront d'un lecteur à l'autre. Il est souhaitable que les participants écoutent ce passage très familier lu avec diverses intonations, et avec des voix masculines autant que féminines.

20 minutes

Petits groupes : Genèse 1.26-28, Activité 2.1a, Le genre dans la Genèse

Diviser les participants en groupes comprenant à la fois des hommes et des femmes.

Questions à débattre

- Genèse 1.26-28 est un passage familier. Comment a-t-il influencé votre vie de chrétien ?
- Comment vous a-t-il affecté en tant que membre du genre masculin ou féminin ?

30 minutes

Groupe complet : analyse Genèse 1.26-28

Activité 2.1a, Le genre dans la Genèse

- Faites un compte-rendu et partagez les réponses issues des discussions en petits groupes.
- Présentez les points clés du support 2.1a sur Genèse 1.26-28.
- Dans Genèse 1.26, le mot « homme » est neutre dans la langue originelle : il comprend aussi bien les hommes que les femmes.
- Hommes et femmes ont été créés et bénis par Dieu.
- Hommes et femmes ont été chargés de prendre soin de la création de Dieu.

15 minutes

Discussion en petits groupes : Galates 3.28

Activité 2.1b, La transformation des genres dans le Nouveau Testament

- Lire le passage à voix haute avant de lancer les discussions en groupes.
- Demander aux participants de se relire le passage les uns aux autres avant d'entamer la discussion.

Questions à débattre

- Quel est le défi que nous lance ce passage, chaque jour, dans tout ce que nous faisons ?
- Quelles sont les promesses contenues dans ce passage ?
- À qui Paul s'adressait-il à l'époque ? À qui s'adresse-t-il aujourd'hui ? Pourquoi ce passage peut-il parler à tous les genres, toutes les époques et toutes les cultures ? Comment ce passage aborde-t-il la diversité ? En quoi sommes-nous tous « un » ?

10 minutes

Groupe complet : égalité, complémentarité, unité et diversité

Support 2.1a

Questions à débattre

- Sur un tableau-papier, inscrire ces quatre concepts dans un tableau. Demander aux

participants de donner des exemples concrets de leur travail pour chacun.

- Comment les passages de la Genèse reflètent-ils l'intention originelle divine d'égalité, de diversité, d'unité et de complémentarité entre les genres ? Donnez des exemples de votre vie de chrétien.
- Comment Paul traite-t-il ces idées dans Galates 3.26-28 ?
- Comment ces idées influencent-elles nos propres objectifs de développement en ce qui concerne la transformation des rapports entre les genres et notre attention aux femmes et aux hommes, aux garçons et aux filles ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Dans votre bibliothèque ou votre bureau, créez une section pour les articles de réflexion théologique sur les genres.
- Si vous tenez un journal de prière ou un journal personnel, créez une partie pour les questions, les prières ou les idées de la Bible sur le genre et la religion.

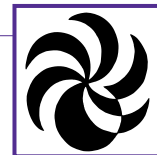
Matériel

Supports et activités

- Support 2.1a, Égalité, complémentarité, unité et diversité
- Activité 2.1a, Le genre dans la Genèse
- Activité 2.1b, La transformation des genres dans le Nouveau Testament

Matériel et préparation pour l'animateur

- Créer des transparents de Genèse 1.26-28 et de Galates 3.28.
- Faire des copies du support 2.1a et des activités 2.1a et 2.1b pour les participants.
- Consulter d'autres textes ou des théologiens si vous avez des questions.
- S'entraîner sur les questions à débattre avec des collègues et réfléchir aux réponses possibles.
- Créer un tableau-papier sur les concepts d'égalité, complémentarité, unité et diversité pour la session en groupe complet.
- Préparer des photocopies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Le genre dans la Genèse

La Création

Les chapitres 1 et 2 de la Genèse reflètent le dessein idéal de Dieu pour le monde et pour tous les peuples : hommes et femmes ensemble en tant qu'êtres créés à l'image de Dieu. Les hommes et les femmes devaient travailler en harmonie et prendre soin du reste de la création.

Au chapitre 1 de la Genèse, on lit : ²⁶*Et Dieu dit : – Faisons les hommes pour qu'ils soient notre image, ceux qui nous ressemblent. Qu'ils dominent sur les poissons de la mer, sur les oiseaux du ciel, sur les bestiaux sur toute la terre et sur tous les reptiles et les insectes.* ²⁷*Dieu créa les hommes pour qu'ils soient son image, oui, il les créa pour qu'ils soient l'image de Dieu. Il les créa homme et femme.* ²⁸*Dieu les bénit en disant : – Soyez féconds, multipliez-vous, remplissez la terre, rendez-vous en maîtres, et dominez les poissons des mers, les oiseaux du ciel, et tous les reptiles et les insectes.*

La Bible enseigne que l'homme et la femme ont été créés à l'image de Dieu ; ils avaient une relation directe avec Dieu et partageaient la responsabilité de donner naissance à des enfants et des les élever, et de dominer l'ordre créé (Genèse 1.26-28). Dans le passage de Genèse 1.26-31, le mot traditionnellement traduit par « homme » doit être interprété comme être humain ; l'hébreu « adam » est un terme générique et neutre. « Adam » ne devient masculin que lorsqu'il est utilisé comme nom propre. Lorsque Dieu dit : « Faisons les hommes pour qu'ils soient notre image, ceux qui nous ressemblent », la notion de neutralité de genre est soulignée au verset 27 : « il les créa homme et femme. » Ainsi les hommes et les femmes gèrent ensemble le monde et partagent les promesses de Dieu.

Au chapitre 2 de la Genèse, on lit : ⁷*L'Éternel Dieu façonna l'homme avec de la poussière du sol, il lui insuffla dans les narines le souffle de vie, et l'homme devint un être vivant.* ⁸*L'Éternel Dieu planta un jardin vers l'Orient : l'Eden, le Pays des délices. Il y plaça l'homme qu'il avait façonné.* ⁹*L'Éternel Dieu fit pousser du sol toutes sortes d'arbres d'aspect agréable portant des fruits délicieux, et il mit l'arbre de la vie au milieu du jardin. Il y plaça aussi l'arbre du choix entre le bien et le mal. [...]* ¹³*L'Éternel Dieu prit l'homme et l'établit dans le jardin d'Eden pour le cultiver et le garder.* ¹⁶*Et l'Éternel Dieu ordonna*

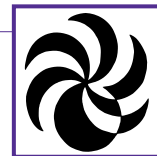
à l'homme : Mange librement des fruits de tous les arbres du jardin, ¹⁷sauf du fruit de l'arbre du choix entre le bien et le mal. De celui-là, n'en mange pas, car le jour où tu en mangeras, tu mourras. ¹⁸*L'Éternel Dieu dit : Il n'est pas bon que l'homme soit seul, je lui ferai une aide qui soit son vis-à-vis.* ¹⁹*L'Éternel Dieu, qui avait façonné du sol tous les animaux des champs et tous les oiseaux du ciel, les fit venir vers l'homme pour voir comment il les nommerait, afin que tout être vivant porte le nom que l'homme lui donnerait.* ²⁰*L'homme donna donc un nom à tous les animaux domestiques, à tous les oiseaux du ciel et aux animaux sauvages. Mais il ne trouva pas d'aide qui soit son vis-à-vis.* ²¹*Alors l'Éternel Dieu plongea l'homme dans un profond sommeil. Pendant que celui-ci dormait, il prit une de ses côtes et referma la chair à la place.* ²²*Puis l'Éternel Dieu forma une femme de la côte qu'il avait prise de l'homme, et il l'amena à l'homme.*

Dans son livre *Woman in the Bible* (La femme dans la Bible), Mary Evans souligne que, dans les chapitres 1 et 2 de la Genèse, « la distinction entre les sexes est présente depuis le tout début, inhérente à l'idée d'Homme ; la création de l'humanité en tant qu'homme et femme fait partie intégrante de la décision de Dieu de créer l'Homme... La distinction entre les sexes dans la création est donc tout à fait claire. Néanmoins, dans ce texte, il n'y a pas de distinction entre homme et femme dans leur création à l'image de Dieu ou comme étant maîtres de la terre. On ne trouve ici aucune allusion à la subordination d'un sexe à l'autre. La bénédiction et l'ordre du verset 28 n'excluent ni ne limitent la partie féminine de l'Homme. »⁴

Gilbert Bilezikian propose un raisonnement plus détaillé sur l'égalité de l'homme et de la femme dans les chapitres 1 et 2 de la Genèse. Parce que l'homme et la femme ont tous deux été créés à l'image de Dieu, la responsabilité de gérer la terre leur incombe à tous deux, sans aucune distinction de genre. Il soutient que « le texte ne fait aucune allusion à une division de responsabilités ou à une distinction de rang dans la gestion du royaume naturel. Dieu les autorise, autant l'un que l'autre, à agir en qualité de vice-régents pour la souveraineté sur la terre. L'absence d'une quelconque restriction ou qualification de leur participation à cette tâche implique des rôles égaux pour l'homme et la femme. »⁵

⁴ Mary J. Evans, *Woman in the Bible* (Carlisle, UK: Paternoster Press, 1983), p. 12.

⁵ Gilbert Bilezikian, *Homme-Femme : vers une autre relation*, Éditions Grâce et Vérité, 1992 (Référence dans le texte anglais : *Beyond Sex Roles: A Guide for the Study of Female Roles in the Bible* (Grand Rapids, Michigan : Baker Books, 1985), p. 24.)



La tentation et la chute

Dans Genèse 3.1-6, on lit : ¹*Le Serpent était le plus tortueux de tous les animaux des champs que l'Éternel Dieu avait faits. Il demanda à la femme : – Vraiment, Dieu vous a dit: « Ne mangez du fruit d'aucun des arbres du jardin ! » ?*²*La femme répondit au Serpent : – Nous mangeons des fruits des arbres du jardin, ³excepté du fruit de l'arbre qui est au milieu du jardin. Dieu a dit de ne pas en manger et de ne pas y toucher sinon nous mourrons. ⁴Alors le Serpent dit à la femme : – Mais pas du tout ! Vous ne mourrez pas ! ⁵Seulement Dieu sait bien que le jour où vous en mangerez, vos yeux s'ouvriront et vous serez comme Dieu, choisissant vous-mêmes entre le bien et le mal. ⁶Alors la femme vit que le fruit de l'arbre était bon à manger, agréable aux yeux, et qu'il était précieux pour ouvrir l'intelligence. Elle prit donc de son fruit et en mangea. Elle en donna aussi à son mari qui était avec elle, et il en mangea.*

La Bible nous apprend que l'homme et la femme ont tous deux participé à la chute : Adam n'était pas moins coupable qu'Ève (Gn 3.6 ; Rm 5.12-21 ; 1 Co 15.21-22). La Bible enseigne également que l'ascendant d'Adam sur Ève résulte de la chute et ne faisait par conséquent pas partie de l'ordre original créé. En effet, Genèse 3.16 est davantage une prédiction des effets de la chute qu'une prescription de l'ordre idéal de Dieu.

Mary Evans affirme que « ce n'est pas la relation en tant que telle qui est détruite, mais plutôt sa perfection. L'homme et la femme sont toujours complémentaires mais ne le sont plus aussi parfaitement. La vie en dehors d'Eden devait être vécue avec tous les conflits et les tensions qui résultèrent inévitablement de la désobéissance de l'Homme à Dieu. »⁶

⁶ Evans, *Woman in the Bible*, p. 21.



La transformation des genres dans le Nouveau Testament

**Je te l'annonce, les péchés et les pleurs
n'existeront plus,
Les ronces n'envahiront plus le sol !
Il vient pour nous accorder sa bénédiction
aussi loin,
Aussi loin que la malédiction puisse être trouvée,
Oui, aussi loin que la malédiction puisse
être trouvée.
– Isaac Watts, « Joie sur la terre »**

La rédemption

La Bible enseigne que Jésus-Christ est venu pour sauver aussi bien les femmes que les hommes. À travers la foi en Christ, nous devenons tous enfants de Dieu ; nous sommes un en Christ et héritiers des bénédictions du salut, sans distinction raciale, sociale ou sexospécifique (Jean 1.12-13 ; Rm 8.14-17 ; 2 Co 5.17 ; Ga 3.26-28).

Galates 3:28 « Il n'y a donc plus de différence entre les Juifs et les non Juifs, entre les esclaves et les hommes libres, entre les hommes et les femmes. Unis à Jésus-Christ, vous êtes tous un. »

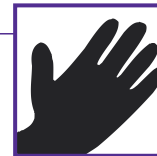
Dans Galates 3:28, Paul nous encourage à réfléchir sur la façon dont nous nous associons les uns aux autres lorsque nous nous disons disciples de Jésus. À ce sujet, Gilbert Bilezikian offre un exposé détaillé sur Galates 3.28. Selon lui, « lorsque les hommes et les femmes s'identifient à Christ par la foi, leur allégeance spirituelle prend le pas sur leur nature d'homme ou de femme. Du fait de leur similarité dans ce domaine de la vie, d'une importance suprême pour eux, ils sont unis en Christ. L'image qu'ils ont de leur propre valeur se détourne de leur statut masculin ou féminin pour se porter sur l'unité qu'ils partagent en Christ. Ils restent

des hommes et des femmes, mais cette distinction n'est rien par rapport à leur participation égale à la vie de l'église. » Il affirme que « ce qu'il faut retenir de ce passage, c'est que la pratique de discrimination entre les sexes est hors de propos et coupable au sein de l'église. »⁷

Textes importants

1. La Bible nous enseigne qu'hommes et femmes sont appelés à développer leurs dons spirituels et à les utiliser comme bons gérants de la grâce de Dieu (1 Pierre 4.10-11).
2. Hommes et femmes reçoivent les dons de Dieu et ont le pouvoir de ministère sur l'ensemble du corps du Christ, sous son autorité (Actes 1.14, 18.26, 21.9 ; Rm 16.1-7, 12-13, 15 ; Ph 4.2-3 ; Col 4.15 ; voir aussi Marc 15.40-41, 16.1-7 ; Luc 8.1-3 ; Jean 20.17-18 ; comparer également les exemples de l'Ancien Testament : Juges 4.4-14, 5.7 ; 2 Ch 34.22-28 ; Pr 31.30-31 ; Michée 6.4).
3. La Bible enseigne que, dans le Nouveau Testament, les femmes exercent, tout autant que les hommes, des fonctions prophétiques, sacerdotales et royales (Actes 2.17-18 ; 21.9 ; 1 Co 11.5 ; 1 Pierre 2.9-10 ; Ap 1.6 ; 5.10).
4. La Bible définit le rôle de « chef de famille » comme une fonction de direction. La direction est toujours représentée dans les Écritures comme une façon de rendre les autres capables de servir, plutôt que comme l'exercice d'un pouvoir sur les autres (Mt 20.25-28 ; 23.8 ; Mc 10.42-45 ; Jn 13.13-17 ; Ga 5.13 ; 1 P 5.2-3).

⁷ Gilbert Bilezikian, *Homme-Femme : vers une autre relation* (Référence dans le texte anglais : pp. 127-8).



Égalité, complémentarité, unité et diversité

Égalité : Hommes et femmes ont une valeur égale aux yeux de Dieu. La Bible enseigne que la femme et l'homme ont été créés en vue d'un partenariat absolu et égal. Le mot « aide » (ezer), utilisé pour désigner la femme dans Genèse 2.18, est aussi utilisé pour décrire Dieu dans un bon nombre de passages de l'Ancien Testament (par ex. : 1 S 7.12 ; Ps 121.1-2). Par conséquent, ce mot ne sous-entend aucune notion de subordination ou d'infériorité de la femme.

Diversité : La diversité des hommes et des femmes s'exprime sur un plan biologique, émotionnel et psychologique. Cependant, ces différences ne présupposent ou n'impliquent aucune supériorité ou infériorité.

Unité : L'homme et la femme représentent ensemble l'image de Dieu. La Bible enseigne que la création de la femme à partir de l'homme démontre l'unité et l'égalité fondamentales des êtres humains (Ge 2.21-23). Dans certaines versions du passage de Genèse 2.18, 20, le terme « vis-à-vis » (kenegdo) dénote l'égalité et l'adéquation.

Complémentarité : L'homme et la femme ont besoin l'un de l'autre.

2.2 PUISSANCE DE L'INCARNATION : LE MAGNIFICAT

Objectifs

- Réfléchir à la position de Marie, une jeune fille qui, à un moment charnière de l'histoire humaine, devient l'une des femmes les plus importantes du récit de la Bible.
- Préparer les participants à participer à un débat théologique pertinent sur ce passage.

Estimation de durée de la session :
1 heure

Déroulement et description de la session

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session.
- Demander à chaque participant de citer une qualité personnelle que Marie devait posséder pour pouvoir mener à bien la mission qui lui avait été confiée. Chaque participant devra identifier une qualité différente.

20 minutes

Présentation en groupe complet : Activité 2.2a

- Avant la séance, demander à deux participants de faire une lecture théâtrale. Choisir un homme pour lire la partie de présentation du contexte. Choisir une femme pour lire le Magnificat de l'Évangile selon Luc.
- Dire à la femme de rester en dehors de la pièce pendant que l'homme lit le contexte. Lorsqu'il aura fini, la femme entrera dans la pièce et lira (ou récitera si elle l'a mémorisé) le Magnificat.
- Après la présentation, demander au groupe de partager toute nouvelle idée sur le rôle et la personnalité de Marie. Le Magnificat reflète-t-il des qualités à ajouter à la liste dressée en début de séance ?

15 minutes

Petits groupes ou binômes « Magnificat et genre »

Questions à débattre

- Comment le Magnificat répond-il à l'ordre de Dieu et à son point de vue sur la dynamique des genres ? Sur la structure sociale ?
- Que signifie l'expression « d'âge en âge » sur notre responsabilité par rapport au potentiel des enfants filles ? Qu'est-ce que Dieu avait vu en Marie ?

15 minutes

Groupe complet : compte-rendu des petits groupes

« Les incidences du Magnificat » (Support 2.2a)

- Recueillir rapidement les contributions des binômes ou des petits groupes.
- Intégrer les idées du groupe et passer en revue les principaux thèmes théologiques indiqués dans le support 2.2a.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

Apprenez par cœur le Magnificat.

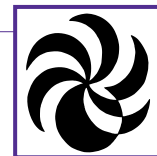
Matériel

Supports et activités

- Activité 2.2a, Lecture théâtrale du Magnificat de Marie
- Support 2.2a, Les incidences du Magnificat

Préparation de l'animateur

- Préparer deux participants à faire la lecture théâtrale.
- Faire des copies de l'activité 2.2a et du support 2.2a pour les participants.
- Si vous disposez de commentaires théologiques sur ce texte, les relire.
- Si vous en avez le temps, apprendre par cœur le Magnificat.
- Faire des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Puissance de l'incarnation : le Magnificat

Lecture théâtrale du Magnificat de Marie

Contexte⁸

Marie et Joseph vivaient à une époque où les filles étaient fiancées dès l'âge de 12 ans ; ainsi Marie était très probablement préadolescente. Joseph et elle allaient au devant de gros ennuis, puisque la tradition culturelle et religieuse respectait le Deutéronome 22.23-24(a), et selon la loi une jeune fille fiancée qui était enceinte était coupable de débauche: « Si une jeune fille vierge est fiancée à quelqu'un et qu'un autre homme la rencontre dans la ville et couche avec elle, vous les amènerez tous les deux à la porte de la ville et vous les ferez mourir à coups de pierres. »

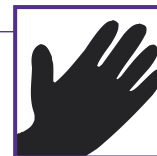
Lorsqu'on sait cela, on se rend compte que la foi de Marie en Dieu est véritablement spectaculaire, lorsqu'elle accepte la responsabilité d'être la mère du Messie. Joseph fait lui aussi preuve d'une grande foi en acceptant le risque de cette situation extraordinaire, qu'il n'a pas choisi. Il y a là des questions liées au genre ! Les deux genres sont mis au défi : ils doivent remettre en cause leur vie et leur réalité. Lorsque vous écoutez ce poème, gardez à l'esprit que Marie est

une très jeune fille qui vit dans une société dominée par les hommes. C'est une fille de la campagne, pauvre et tombée enceinte dans des circonstances plutôt « suspectes ». Pensez aussi à la clairvoyance de Joseph.

Le Magnificat

Luc 1.46-55 : ⁴⁶Alors Marie dit : - Mon âme chante la grandeur du Seigneur ⁴⁷et mon esprit se réjouit à cause de Dieu, mon Sauveur. ⁴⁸Car il a bien voulu abaisser son regard sur son humble servante. C'est pourquoi, désormais, à travers tous les temps, on m'appellera bienheureuse. ⁴⁹Car le Dieu tout-puissant a fait pour moi de grandes choses ; saint est son nom. ⁵⁰Et sa bonté s'étendra d'âge en âge sur ceux qui le révèrent. ⁵¹Il est intervenu de toute sa puissance et il a dispersé les hommes dont le cœur était rempli d'orgueil. ⁵²Il a précipité les puissants de leurs trônes, et il a élevé les humbles. ⁵³Il a comblé de biens ceux qui sont affamés, et il a renvoyé les riches les mains vides. ⁵⁴Oui, il a pris en main la cause d'Israël, il a témoigné sa bonté au peuple qui le sert, ⁵⁵comme il l'avait promis à nos ancêtres, à Abraham et à ses descendants pour tous les temps.

⁸ Vision Mondiale Région Asie-Pacifique, Groupe de travail sur le GED, Sri Lanka, 1997.



Les incidences du Magnificat

...pour l'égalité des hommes et des femmes

Les hommes et les femmes peuvent accepter la responsabilité et prendre les risques nécessaires. Les hommes et les femmes sont à un niveau d'égalité, moralement (aux yeux de Dieu) si ce n'est socialement (aux yeux de l'homme). Les démunis, les affamés et ceux qui ne dirigent pas portent tous en eux la possibilité offerte par Dieu de vivre leur vie dans toute sa plénitude. Tous ont une place égale dans le royaume de Dieu.

...pour l'égalité des garçons et des filles

Le Magnificat parle directement de chances offertes aux filles, et Marie nous rappelle dans ce passage que la chance qui lui a été offerte l'est à toutes les générations. Marie était une jeune fille lorsque Dieu l'a choisie pour ce rôle. Dans beaucoup de sociétés, les filles sont toujours victimes de discriminations. Il arrive que les femmes enceintes aient recours à

l'avortement lorsqu'elles apprennent que leur bébé est une fille. Dans beaucoup de cultures, les fillettes sont considérées comme un fardeau, alors que les garçons sont une bénédiction.

...l'ordre de Dieu : le témoignage de Marie dans le Magnificat

Dieu se soucie tout particulièrement de ceux qui sont modestes, victimes de discriminations et pauvres. Il cherche la miséricorde et élève les humbles. Dieu veut opérer un changement là où les hommes décident et où les femmes sont traitées injustement. En choisissant Marie, Dieu a montré la valeur et la dignité d'une pauvre petite paysanne.

2.3 JÉSUS DÉFIE LA DYNAMIQUE DES GENRES

Objectifs

- Réfléchir au rôle des femmes dans le ministère de Jésus.
- Préparer les participants à prendre part à une discussion pertinente avec les autres participants à la formation, le personnel et les membres de la communauté, sur la façon dont certains passages bibliques clés abordent la question du genre.
- Examiner du point de vue du genre les implications de l'approche de Jésus par rapport à la culture et à la tradition dans le Nouveau Testament.
- Étudier certaines histoires importantes du Nouveau Testament à travers des jeux de rôle.

Estimation de durée de la session :
2 heures et 10 minutes

Déroulement et description de la session

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session.
- Demander aux participants de citer une rencontre de Jésus (avec un homme ou une femme) qui a influencé ou affecté leur foi.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 2.3a, La situation des femmes à l'époque du Nouveau Testament

Aborder les idées suivantes :

- Exclusion de la vie publique
- Séparation des sexes
- Conventions du mariage
- Rôles et responsabilités
- Restrictions culturelles

Questions à débattre

- Laquelle de ces contraintes ou attitudes affecte encore les femmes dans votre pays ou votre région ?

- Décrivez leur impact.

15 minutes

Mise en scène, préparation :

Activité 2.3a, Mise en scène : Jésus et la Samaritaine, et activité 2.3b, Mise en scène : Jésus, Marthe et Marie

Instructions à donner au groupe

Demander aux groupes de préparer une scène de la rencontre.

- Donner au groupe n°1 les informations sur le contexte et le texte des Écritures pour la rencontre de Jésus avec la Samaritaine.
- Donner au groupe n°2 les informations sur le contexte et le texte des Écritures pour la rencontre de Jésus avec Marthe et Marie.
- Si les deux groupes sont trop grands, diviser les participants en quatre groupes et faire présenter chaque histoire par plusieurs groupes.
- Les groupes auront besoin d'un narrateur pour présenter le contexte au public avant le début de la scène.
- Les groupes devront désigner un responsable de la discussion pour faire ressortir les implications pour l'égalité des sexes et ce qu'on peut dire de la vie et du ministère de Jésus après le jeu de rôle. Ce responsable de discussion peut passer en revue les implications citées dans le support afin de s'assurer que toutes sont étudiées.

20 minutes

Présentation des scènes

15 minutes

Groupe complet : les rencontres de Jésus avec les femmes et leurs implications

Questions à débattre

- Repensez à une fois où vous avez, intentionnellement ou non, bloqué la possibilité future ou le potentiel de quelqu'un (homme ou femme). Quelles étaient les raisons sous-jacentes ?

- Aux yeux du monde, quelles étaient les implications pour sa propre vie des rencontres de Jésus avec les femmes et les marginalisés de la société ?

20 minutes

Mise en scène : La dynamique des groupes dans la vie de Jésus

Lire Marc 7.1-13 au groupe complet. Qui sont les « personnages » de cette histoire ?

- En dresser la liste sur un tableau papier à mesure que les participants les identifient.
- Diviser le groupe en deux et désigner une personne par groupe, qui sera le « metteur en scène ». Tous les membres de chaque groupe doivent jouer un rôle dans l'histoire.
- Demander à chaque groupe de créer un sketch de deux à trois minutes dans lequel les rapports et l'histoire de ce passage sont mis en scène. Ils pourront intégrer des dialogues supplémentaires, par exemple, des pharisiens chuchotant en arrière-fond pour illustrer ce que les pharisiens pensaient de Jésus. Les paroles de Jésus ne doivent pas être modifiées.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Demander aux deux groupes de présenter leur sketch.

Questions à débattre

- Pour ceux qui ont joué le rôle d'un pharisien, décrivez votre expérience, avant et après le discours de Jésus.
- Quelle impression cela fait-il de dire les mots de Jésus ?
- Que nous dit aujourd'hui ce passage sur l'intention originelle de la loi de Dieu, et de la tentation d'en faire un mauvais usage pour imposer ou étendre son pouvoir personnel aux dépens des autres ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Prenez note de vos propres rencontres liées au genre pendant quelques jours.
- À la fin de chaque jour, demandez-vous quelles rencontres offraient un potentiel de transformation et pourquoi.

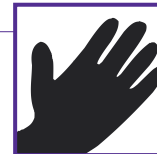
Matériel

Supports et activités

- Support 2.3a, La situation des femmes à l'époque du Nouveau Testament
- Activité 2.3a, Mise en scène : Jésus et la Samaritaine
- Activité 2.3b, Mise en scène : Jésus, Marthe et Marie

Préparation de l'animateur

- Créer une présentation à partir du support 2.3a.
- Faire des copies du support 2.3a et des activités 2.3a et 2.3b pour les participants.
- Étudier le passage de Marc 7.1-13. Vous pourrez être amenés à aider les petits groupes en leur donnant des idées lors de leur préparation.
- S'assurer qu'un tableau-papier est disponible pour cette session.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



La situation des femmes à l'époque du Nouveau Testament

Pour comprendre comment Jésus a traité les femmes et défié les normes culturelles, il faut d'abord saisir le contexte de son époque. Donald Kraybill⁹ décrit ce qu'il appelle le « carcan féminin », dans lequel les femmes juives étaient enfermées :

Les femmes étaient exclues de la vie publique. Lorsqu'elles marchaient hors de la maison, elles se couvraient de deux voiles pour cacher leur identité... Une femme risquait le divorce pour avoir parlé à un homme dans la rue. Les femmes devaient rester à l'intérieur. La vie publique appartenait aux hommes.

Les jeunes filles étaient fiancées vers douze ans et mariées un an après. Un père pouvait vendre sa fille en esclavage ou la forcer à se marier avec n'importe quel homme de son choix avant ses douze ans. Après cet âge, elle ne pouvait plus être mariée contre sa volonté. Le père de la jeune mariée recevait une dote considérable de la part de son nouveau gendre. À cause de cela, les filles étaient considérées comme une source de profit et une main-d'œuvre à bas prix.

Dans la maison, la femme était confinée aux travaux ménagers. Elle était pratiquement l'esclave de son mari, lui lavant le visage, les mains et les pieds. Considérée au même niveau qu'une esclave païenne, une épouse était obligée d'obéir à son mari comme elle l'aurait fait avec un maître. En cas de danger de mort, la vie du mari devait être sauvée en premier. En vertu de la loi juive, seul le mari avait le droit de divorcer.

La fonction la plus importante pour une épouse était de mettre au monde des garçons. L'absence d'enfant était considérée comme une punition divine. La naissance d'un garçon amenait la joie dans la maison. L'arrivée d'une fille, quant à elle, était source d'affliction. Chaque jour, les hommes entonnaient cette prière : « Béni soit Dieu de ne pas avoir fait de moi une femme. » La femme était le sujet de la plupart des interdits de la Torah. Les filles ne pouvaient pas étudier la Sainte Loi, la Torah. Au temple, les femmes ne pouvaient pas approcher le Saint des Saints. Elles ne pouvaient pas aller au-delà d'une cour extérieure spécialement réservée aux femmes. Pendant leur purification

mensuelle, lorsqu'elles avaient leurs règles, elles étaient même exclues de la cour extérieure.

Les femmes n'avaient pas le droit d'enseigner. Elles ne pouvaient pas dire les bénédictions après le repas. Elles ne pouvaient pas être témoins devant le tribunal, car elles étaient généralement considérées comme des menteuses.

La culture est le mécanisme que nous développons pour faire face au monde qui nous entoure. Lorsque la culture se développe en dehors des règles de Dieu, elle reflète davantage l'état de péché de l'homme que les intentions de la création de Dieu. Comme Kraybill l'a souligné :

« ... Jésus bouleverse sciemment la coutume sociale lorsqu'il permet à des femmes de le suivre en public. Sa façon de traiter les femmes signifie qu'il les voit en égales de l'homme devant Dieu. L'importance des femmes dans les évangiles et les interactions de Jésus avec elles confirment son irrévérance envers les carcans sexuels. Il n'hésite pas à violer les normes sociales pour élever les femmes à une nouvelle dignité et un statut plus élevé... »¹⁰

Jésus était lié aux femmes et les traitait en égales des hommes ; il leur a redonné leur dignité. Dans Jean 4.1-42, il accepte qu'une Samaritaine lui donne à boire. Ailleurs, une femme atteinte d'hémorragie le touche, et il l'accueille, sans prêter attention aux lois antiques, selon lesquelles son contact est impur (Matthieu 9.20-22 ; Marc 5.25-34 ; Luc 8.40-56).

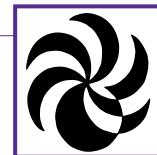
Les femmes étaient acceptées parmi les disciples, voyageant souvent avec Jésus et l'aidant financièrement (Marc 15.40-41 ; Luc 8.1-3).

Dans Galates 3.26-28, la déclaration de Paul souligne l'égalité entre tous : « Il n'y a donc plus de différence entre les Juifs et les non Juifs, entre les esclaves et les hommes libres, entre les hommes et les femmes. Unis à Jésus-Christ, vous êtes tous un. »¹¹

⁹ Donald B. Kraybill, *The Upside-Down Kingdom* (Scottsdale, Pennsylvania : Herald Press, 1990), pp. 214-215.

¹⁰ Kraybill, *The Upside-Down Kingdom*, p. 215.

¹¹ Pour approfondir, voir Gail R. O'Day, "John" in Carol A. Newsom et Sharon H. Ringe, *Women's Bible Commentary*, (Louisville, Kentucky : Westminster John Knox Press, 1992) et Mary Ann Getty-Sullivan, *Women in the New Testament* (Collegeville, Minnesota : The Liturgical Press, 2001).



Mise en scène : Jésus et la Samaritaine

Instructions à donner au groupe

- Demandez à une personne d'être le narrateur et de lire le contexte pour le public avant le début du sketch.
- Demandez à un autre membre du groupe d'animer le débat à la fin du sketch pour développer les implications de l'histoire en ce qui concerne l'égalité des genres. Cette personne écouterait ce que le groupe dit et lira les implications listées sur ce support qui n'ont pas déjà été citées par le groupe.
- Ensuite, travaillez ensemble pour préparer une mise en scène de cette histoire. Chacun doit jouer un rôle. N'oubliez pas qu'il y a des voisins, des spectateurs et des membres de la communauté dans cette histoire, lorsque la Samaritaine rentre dans son village.
- Réfléchissez à la façon dont les différentes personnes auraient pu réagir et ce qu'elles auraient dit.
- Ne changez pas les mots de Jésus et de la Samaritaine.

Contexte

Les femmes allaient habituellement puiser de l'eau vers la fin de la journée, plutôt que sous la chaleur de midi, comme cette femme (au verset 6, il est dit « Il était environ midi. »). Les exégètes bibliques ont souligné l'heure qu'elle choisit pour puiser de l'eau, suggérant que peut-être la femme essayait d'éviter les autres femmes, qui ne voulaient rien à voir avec elle à cause de ses cinq mariages (verset 18). Elle est également Samaritaine, un peuple que les Juifs considéraient comme des métis. Ainsi, elle est un paria, une femme à la moralité suspecte venant d'un groupe ethnique méprisé, et il est socialement inacceptable pour Jésus de s'entretenir avec elle. En fait, les chefs religieux juifs parlaient rarement avec une femme en public. Pourtant, c'est elle à elle que Jésus révèle pour la première fois son identité de Messie.

Récit

Jean 4.7-10, 25-30 : ⁷Une femme samaritaine vint pour puiser de l'eau. Jésus s'adressa à elle : S'il te plaît, donne-moi à boire un peu d'eau. ⁸(Ses disciples étaient allés à la ville pour acheter de quoi manger.) ⁹La Samaritaine s'exclama : – Comment ? Tu es Juif et tu me demandes

à boire, à moi qui suis Samaritaine ? (Les Juifs, en effet, évitaient toutes relations avec les Samaritains.) ¹⁰Jésus lui répondit : – Si tu savais quel don Dieu veut te faire et qui est celui qui te demande à boire, c'est toi qui aurais demandé à boire et il t'aurait donné de l'eau vive [...] ²⁵La femme lui dit : – Je sais qu'un jour le Messie doit venir – celui qu'on appelle le Christ. Quand il sera venu, il nous expliquera tout. ²⁶– Je suis le Messie, moi qui te parle, lui dit Jésus. ²⁷Sur ces entrefaites, les disciples revinrent. Ils furent très étonnés de voir Jésus parler avec une femme. Aucun d'eux, cependant, ne lui demanda : « Que lui veux-tu ? » ou : « Pourquoi parles-tu avec elle ? » ²⁸Alors, la femme laissa là sa cruche, se rendit à la ville, et la voilà qui se mit à dire autour d'elle : ²⁹– Venez voir un homme qui m'a dit tout ce que j'ai fait. Et si c'était le Christ ? ³⁰Les gens sortirent de la ville pour se rendre auprès de Jésus.

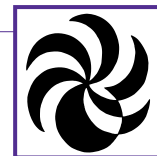
Implications de ce récit

Les valeurs de Jésus étaient radicalement différentes de celles de son époque ; les femmes étaient alors considérées comme étant de seconde classe ou inférieures, dans le meilleur des cas. Jésus a vu en cette femme une personne importante, qui avait de la valeur. Après avoir parlé un peu avec elle, il lui révèle qu'il est le Messie. Ce récit est à l'image de son incarnation, qui met sens dessus dessous les pouvoirs et les structures de l'époque.¹²

Jésus n'est pas né dans une famille de la haute société. Il est né chez une jeune et pauvre paysanne et son fiancé, qui, bien qu'habile dans le travail du bois, a été forcé de fuir avec elle et le bébé comme des réfugiés pendant les premières années de l'enfance de Jésus. Plus tard, durant ses années de ministère, Jésus ne s'est pas concentré sur les membres riches et importants de la société. Au lieu de cela, il s'est lié avec les parias : les percepteurs d'impôts, les prostituées et autres « pécheurs ». Il se montre dur avec les pharisiens et les chefs religieux qui utilisent leur pouvoir pour accabler injustement le peuple qu'ils sont censés servir et guider. Jésus enfonce constamment les normes sociales en se montrant attentif aux personnes qui sont en marge de la société.

De toute évidence, les femmes n'avaient pas un statut très élevé dans cette culture. Jésus traite non seulement le thème du genre, mais également celui de la race et de la justice. Il franchit les limites du genre, des distinctions raciales et économiques, et montre que tous méritent la dignité et le respect.

¹² Donald B. Kraybill, *The Upside-Down Kingdom* (Scottsdale, Pennsylvania : Herald Press, 1990).



Mise en scène : Jésus, Marthe et Marie

Instructions à donner au groupe

- Demandez à une personne d'être le narrateur et de lire le contexte pour le public avant le début du sketch.
- Demandez à un autre membre du groupe d'animer le débat à la fin du sketch pour développer les implications de l'histoire en ce qui concerne l'égalité des genres. Cette personne écoutera ce que le groupe dit et lira les implications listées sur ce support qui n'ont pas déjà été citées par le groupe.
- Ensuite, travaillez ensemble pour préparer une mise en scène de cette histoire. Tout le monde doit jouer un rôle. N'oubliez pas qu'il y avait peut-être des voisins, des spectateurs et des membres de la communauté qui venaient dans la maison pour voir Jésus et discuter avec lui. Peut-être est-ce la raison pour laquelle Marthe était si occupée et si tendue dans la cuisine.
- Réfléchissez à la façon dont les différentes personnes auraient pu réagir et ce qu'elles auraient dit.
- Ne changez pas les mots de Jésus, Marie et Marthe.

Contexte

Jésus vivait à une époque et dans une culture où seuls les hommes recevaient une instruction religieuse et théologique. Tout comme Jésus avait pris le temps de discuter de questions spirituelles avec la Samaritaine, il a également pris le temps de parler à Marie (et à Marthe, dans la mesure où elle a bien voulu prendre le temps d'écouter...).

Récit

LUC 10.38-42 : Pendant qu'ils [Jésus et ses disciples] étaient en route, Jésus entra dans un village. Là, une femme nommée Marthe l'accueillit dans sa maison. Elle avait une sœur appelée Marie. Celle-ci vint s'asseoir aux pieds de Jésus, et elle écoutait ce qu'il disait. Pendant ce temps, Marthe était affairée aux multiples travaux que demandait le service. Elle s'approcha de Jésus et lui dit : - Maître, cela ne te dérange pas de voir que ma sœur me laisse seule à servir ? Dis-lui donc de m'aider. Mais le Seigneur lui répondit :- Marthe, Marthe, tu t'inquiètes et tu t'agites pour beaucoup de choses ; il n'y en a qu'une seule qui soit vraiment nécessaire. Marie a choisi la meilleure part, et personne ne la lui enlèvera.

Implications de ce récit : Jésus défie les rôles prescrits.¹³

Cette histoire se déroule au sein d'une culture qui exige des femmes qu'elles servent les hommes qui vivent ou sont de passage sous leur toit. Marthe faisait de son mieux pour s'acquitter des tâches ménagères qui lui incombaient. Elle faisait ce que l'on attendait d'elle en tant que femme. Marie, en revanche, a fait ce qui lui était interdit en tant que femme. Elle s'est assise aux pieds de Jésus pour écouter ses enseignements. Jésus n'a pas réprimandé Marie ; au contraire, il l'a applaudie, disant qu'elle avait choisi la meilleure part. Le choix de Marie est radicalement différent du rôle typique imposé aux femmes juives à cette époque. La réponse de Jésus est radicalement différente de la réponse classique masculine au choix de Marie à cette époque.

¹³ Rebecca Merrill Groothius, *Women Caught in the Conflict* (Eugene, Oreg.: Wipf and Stock Publishers, 1994), p.100.

2.4 LA REPRÉSENTATION DES GENRES DANS LE NOUVEAU TESTAMENT

Objectifs

- Étudier le Nouveau Testament du point de vue des genres
- Préparer les participants de la formation pour aboutir à une discussion pertinente avec le personnel et les membres de la communauté sur les passages des Écritures relatifs au genre.

**Estimation de durée de la session :
1 heure**

Déroulement et description de la session

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Lire l'extrait du texte de Dorothy Sayers (support 2.4a).

20 minutes

Travail individuel : Activité 2.4a, Jésus défie les rôles associés au genre.

- Donner aux participants la liste des épisodes ayant trait au genre dans le ministère de Jésus.
- Leur demander de lire la liste et les passages de l'Écriture, d'en choisir trois ou quatre, et de réfléchir aux raisons pour lesquelles Jésus a utilisé chaque image et mode de vie pour illustrer sa parabole ou son enseignement.
- Demander aux participants de prendre des notes et d'être prêts à partager leurs idées avec tout le groupe.

30 minutes

Groupe complet : l'image des genres

- Mettre en valeur le riche potentiel des images et du mode de vie de Jésus en demandant aux participants de partager les résultats de leur travail individuel.

Questions à débattre

- À qui Jésus parle-t-il dans le passage ?
- À qui parle-t-il aujourd'hui ?
- Pourquoi ces images et ces choix de vie s'adaptent-ils à tous les genres, tous les millénaires et toutes les cultures ?
- Que nous disent-ils sur certaines sources de l'éducation de Jésus ?
- En quoi le fait que Jésus, un homme qui parle comme il le fait, nous exhorte à transformer les relations entre les sexes et à porter notre attention sur l'instruction des deux sexes ?

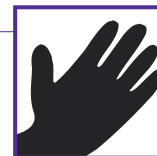
Matériel

Supports

- Support 2.4a, Réflexion de Dorothy Sayers
- Activité 2.4a, Jésus défie les rôles associés au genre

Préparation de l'animateur

- Faire des copies du support 2.4a pour les participants.
- Faire des copies de l'activité 2.4a.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petit groupe.
- Passer en revue tous les passages des Écritures utilisés lors de cette session et noter vos observations et idées.



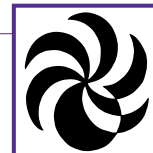
Réflexion de Dorothy Sayers

Dorothy Sayers, auteur chrétien, a écrit :

Il n'est finalement pas étonnant que les femmes aient été les premières auprès du berceau et les dernières au pied de la croix. Elles n'avaient jamais rencontré un homme comme lui – il n'y en a jamais eu de pareil. Prophète et enseignant qui ne les reprend pas, ne les flatte pas, ne les manipule pas, ne les prend pas de haut ; il ne fait jamais de plaisanteries narquoises, ne les traite jamais en disant : « Les femmes, que Dieu nous vienne en aide ! » ni « Les dames, Dieu les bénisse » ; il réprimande sans aigreur et

loue sans condescendance ; il prend leurs questions et leurs arguments au sérieux ; il ne les limite jamais, ne les exhorte pas à être féminines ni ne se moque de leur féminité ; il n'a pas de compte à régler avec elles et aucune dignité masculine maladroite à défendre ; il les prend telles qu'elles sont et se comporte complètement naturellement. Aucun acte, aucune prédication, aucune parabole dans tout l'Évangile n'emprunte son âcreté à la perversité féminine ; il n'y a rien dans les paroles et les actions de Jésus qui laisse percevoir la moindre moquerie sur la nature des femmes.¹⁴

¹⁴ Dorothy Sayers était une femme de lettres, une romancière et une philosophe chrétienne. Elle compte parmi les « Chrétiens d'Oxford », un groupe qui incluait notamment C.S. Lewis, Charles Williams et J.R.R. Tolkien. Son essai, *Are Women Human?* (Les femmes sont-elles humaines ?) sur les droits et le rôle des femmes dans une société masculine, a été publié après sa mort en 1978, sous ce titre, chez Intervarsity Press, Downers Grove, Ill.



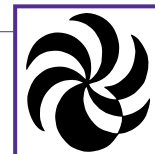
Jésus défie les rôles associés aux genres

Prenez un moment pour réfléchir aux particularités liées au genre dans la vie de Jésus et à ce qu'elles signifient aujourd'hui pour vous, en tant qu'homme ou femme impliqué(e) dans le développement communautaire. Prenez des notes et soyez prêt à partager vos idées et opinions avec tout le groupe.

Les références qui suivent¹⁵ sont des passages importants à étudier pour approfondir la réflexion. Lorsque vous lirez ces textes, réfléchissez à ces quelques questions : Quels récits montrent qu'ils se préoccupe vraiment des femmes ? En quoi défie-t-il les rôles que la société attribuait aux femmes ? En quoi l'exemple donné par Jésus diffère-t-il de la manière dont les femmes sont parfois traitées aujourd'hui dans certaines cultures et certains lieux ?

Les références dans les Écritures	Vos observations et idées
<p>Jésus a été touché par une femme atteinte d'hémorragie. Au lieu de la rejeter, il l'a accueillie, malgré la loi juive, selon laquelle elle était supposée impure (Mt 9.20-22 ; Mc 5.24-34 ; Lc 8.42-48).</p>	
<p>Des femmes voyageaient avec Jésus et l'aidaient financièrement (Mc 15.40-41 ; Lc 8.1-3).</p>	
<p>Les quatre évangiles rapportent qu'une prostituée a eu l'honneur d'oindre Jésus lors d'un déjeuner chez un pharisien (Mt 26.6-13 ; Marc 14.3-9 ; Lc 7.37-39 ; Jn 12.1-8).</p>	
<p>Les enseignements et les paraboles de Jésus parlaient de choses de la vie courante des femmes, comme les banquets de mariage, la naissance d'un enfant, le levain, la couture et la meule (Mt 9.16 ; 13.33 ; 22.2-14 ; Lc 17.35). Il utilisait même l'image de la femme pour parler de Dieu (Lc 15.8-10).</p>	

¹⁵ Katherine M. Haubert, *Women as Leaders: Accepting the Challenge of Scripture* (Monrovia, Californie : MARC Publications, 1993).



Les références dans les Écritures	Vos observations et idées
<p>Les enseignements de Jésus s’adressaient aux hommes autant qu’aux femmes. Il lui arrivait souvent d’accentuer un point en racontant deux histoires similaires, ou en utilisant deux images, l’une avec un homme et l’autre avec une femme (Mt 24.39-41 ; 24.45-51 et 25.1-13 ; Luc 11.5-9 ; 11.29-32 ; 17.34-36 et 18.1-8).</p>	
<p>Les disciples féminins de Jésus sont restés à ses côtés pendant la crucifixion (Marc 15.40-41).</p>	
<p>Les disciples féminins de Jésus sont arrivés les premières au tombeau vide (Matthieu 28.1 ; Marc 16.1-2 ; Luc 24.1-12 ; Jean 20.1-9).</p>	
<p>Jésus a instruit les femmes sur le royaume de Dieu, malgré les contraintes culturelles qui réservaient l’éducation religieuse aux hommes. Jésus avait des femmes disciples à une époque où les femmes n’étaient pas censées paraître en public, sauf pour faire des courses, et encore moins en compagnie d’un homme avec lequel elles n’avaient aucun lien de parenté. Les femmes ont fini par devenir les disciples les plus fidèles de Jésus ; elles sont restées avec lui pendant sa crucifixion après que tous les disciples masculins se sont éclipsés. Les femmes ont été les premières à être témoins de sa résurrection, et ce, dans une culture qui ne donnait aucune valeur à leur témoignage. (Voir les références dans les Écritures énumérées dans les pages précédentes.)</p>	

2.5 L'EXÉGÈSE DES ÉCRITURES EN COMMUNAUTÉ : SUR LA PROBLÉMATIQUE DU GENRE

Objectifs

- Préparer les participants à utiliser la méthode d'exégèse
- Préparer les participants à participer à l'intégration des principes de l'écriture dans tout le travail de Vision Mondiale
- Développer le réflexe d'étudier les Écritures du point de vue du genre

Estimation de durée de la session :
1 heure et 20 minutes

Déroulement et description de la session

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session.
- Demander aux participants de donner un exemple d'une situation où une étude de la Bible a changé la dynamique dans une communauté ou un ADP.

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 2.5a, Utiliser l'exégèse au sein de la communauté

Aborder :

- l'origine de l'exercice d'exégèse
- les deux étapes de l'exégèse

30 minutes

Petits groupes : Utiliser l'exégèse

Donner aux petits groupes des copies du support 2.5a et de l'activité 2.5a

Instructions pour l'activité 2.5a : Présentez une mise en scène de situation où l'exégèse du passage de Galates 3.26-28 résout un conflit

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Questions à débattre

- Quels sont les avantages que l'on a pu tirer de la transformation d'un conflit en une occasion de réflexion sur la Bible ?
- Quelles sont les différences entre une prédication sur Galates 3.26-28 et un exercice d'exégèse ?
- Pourquoi un processus de réflexion ouvert est-il efficace dans les situations de conflit ?
- Dans le cadre de la session, on vous a donné un certain temps pour travailler. Combien de temps pensez-vous que le processus prendrait dans une situation de conflit réel ? Pourquoi ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Commencez à rassembler des passages spécifiques de l'Écriture que vous pourriez souhaiter utiliser dans un processus d'étude des Écritures.
- Utilisez l'exégèse lors de vos temps de prière au bureau. Introduisez la problématique du genre et aidez les participants à voir le rôle de Jésus dans la dynamique des genres.

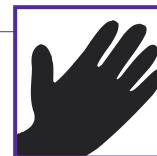
Matériel

Supports et activités

- Support 2.5a, Utiliser l'exégèse au sein de la communauté
- Activité 2.5a, Résoudre les conflits avec la méthode d'exégèse : mise en scène

Préparation pour l'animateur

- Faire des copies du support 2.5a et de l'activité 2.5a.
- Réfléchir aux questions à débattre et à la mise en scène sur l'exégèse.
- Créer une présentation à partir du support 2.5a.
- Préparer des copies des questions à débattre et consignes pour le travail en petit groupe



Utiliser l'exégèse au sein de la communauté¹⁶

Vision Mondiale Philippines a développé l'analyse de la Bible comme un outil pour aider les communautés à intégrer les Écritures au processus de développement transformationnel.

Dans le cadre du développement transformationnel, l'utilisation de la méthode d'exégèse part du principe que la Bible est plus qu'une source de règles ou un cadre conceptuel. Au contraire, la Bible est un moyen pour nous de rencontrer Dieu et de retrouver tout ce que Dieu a choisi de nous révéler.

Le processus d'exégèse développe l'utilisation et la portée classiques de la Bible :

Utilisation classique de la Bible	Utilisation de la Bible selon les principes de l'exégèse
Principalement adressée aux individus	Principalement adressée à la communauté
Principalement sur les choses spirituelles	Aborde tous les domaines de la vie, y compris le spirituel
Principalement sur le monde à venir	Principalement à propos de ce monde, et par extension, du monde à venir
Principalement écrite d'un point de vue divin	Principalement écrite d'un point de vue divin, mais comprend le point de vue du « plus petit d'entre eux »

Les hypothèses de la méthode d'exégèse

- Dieu est déjà à l'œuvre dans la communauté.
- Les membres de la communauté ont accumulé beaucoup de sagesse dans tous les domaines de la vie, y compris sur les choses spirituelles.
- La communauté est responsable de son propre cheminement spirituel.
- Les gens de la communauté sont capables d'appliquer eux-mêmes la vérité spirituelle à leur situation locale.
- Les églises locales, de toutes confessions, ont la responsabilité majeure de contribuer au bien-être spirituel de la communauté ; par conséquent, l'exégèse n'est pas du prosélytisme.

L'exégèse fait partie d'un processus action-réflexion-action grâce auquel la communauté guide son propre développement. Le groupe de la communauté qui organise et prend en charge d'autres activités de développement peut utiliser l'exégèse.

Dans ce cycle d'apprentissage, la Bible est utilisée pour éclairer le passé et guider l'avenir. Les Écritures deviennent une ressource pour le dialogue communautaire actuel sur les engagements, les valeurs, les croyances et les traditions de la communauté qui influencent les possibilités du programme de développement de manière positive ou négative. Ainsi, l'exégèse n'est pas quelque chose d'isolé, relégué à la sphère « religieuse » de la vie ; au contraire, elle fait partie d'un processus de développement holistique normal de la communauté.

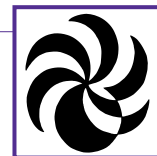
L'exégèse exige un processus simple en deux étapes :

1. D'abord, un animateur vient à une réunion communautaire, en ayant préparé un texte des Écritures à lire, généralement un récit ou une parabole qu'il utilisera pendant une période de réflexion et de partage des expériences. Le choix du passage est fondé sur les problématiques auxquelles la communauté est confrontée. Le récit ou les versets sont traités comme une étude de cas, avec des questions ouvertes. Il est déconseillé de prêcher ou d'enseigner à partir du texte.

¹⁶ Bryant L. Myers, *Walking With the Poor : Principles and Practices of Transformational Development* [Marcher avec les pauvres : principes et pratiques du développement transformationnel] (Marie Knoll, NY : Orbis Books, 1999), pp. 229-230 ; Joy Alvarez, Elnora Avarientos et Thomas H. McAlpine, « *The Bible and Transformational Development* » [La Bible et le développement transformationnel] in Bryant L. Myers, *Working with the Poor : New Insights and Learnings from Development Practitioners* [Marcher avec les pauvres : nouveaux aperçus et apprentissages des agents de développement] (Monrovia, Californie : Vision Mondiale, 1999)



2. Ensuite, il appartient aux participants eux-mêmes de déterminer la pertinence du texte dans leurs vies à la lumière des problématiques auxquelles le groupe se trouve confronté. Les animateurs utilisent diverses méthodes non directives pour encourager une large participation et faire ressortir les idées. Trois questions peuvent être employées dans la plupart des situations :
- Quelles sont les similitudes entre ce qui se passe dans ce texte et votre expérience actuelle ? (Encourage la mise en situation.)
 - Quelle lumière ce texte et l'expérience de ces personnes apportent-ils sur votre expérience actuelle ? (Amène à une réflexion dans une attitude de prière.)
 - À votre avis, que pourriez-vous faire sur ces idées, en tant que groupe mais aussi individuellement ? (Amène au passage à l'acte et aboutit à l'élaboration de nouveaux plans susceptibles de déclencher le prochain processus action-réflexion-action.)



Résolution de conflit à l'aide de la méthode d'exégèse

Mise en scène

Instructions

Dans votre groupe, attribuez les rôles suivants :

- Animateur de la communauté
- Chef du Comité de l'eau (homme)
- Chef du Comité de l'éducation (femme)
- Membres de la communauté

Situation

- Vous arrivez à la fin d'un processus intensif d'évaluation pour un gros projet de développement. Tout le monde est surmené et fatigué.
- Au moment de planifier les dernières réunions, un conflit éclate entre le Chef du Comité de l'eau (homme) et le Chef du Comité de l'éducation (femme). Lorsqu'elle déclare qu'il lui est impossible d'assister aux réunions en soirée, il évoque tous les arrangements dont les femmes ont bénéficié tout au long du projet. En voilà assez ! Quand va-t-on enfin prendre en compte les besoins des hommes ?

- Elle affirme que les besoins des hommes sont systématiquement pris en compte et que l'attention particulière mis sur les besoins de la femme n'est qu'un simple rectificatif.
- Il s'en va.
- Comme ils sont tous les deux chrétiens, ils acceptent finalement de se réunir avec les chefs de la communauté pour étudier les Écritures et prier.

L'animateur de la communauté choisit le passage de Galates 3.26-28, et les autres membres du groupe sont sélectionnés avec soin pour les aider à avancer sur le problème.

Développez le processus d'utilisation de Galates 3.26-28 en ayant recours à la méthode d'exégèse pour aider à résoudre ce conflit.

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 3 Les Concepts du Genre et Développement



LES CONCEPTS DU GENRE ET DÉVELOPPEMENT

Le module 3 est fondé sur deux certitudes : premièrement, le genre a une importance cruciale dans le travail de Vision Mondiale en matière de développement durable, et deuxièmement, il est indispensable de comprendre comment une communauté perçoit la dynamique des genres sur le plan théologique (modules 1 et 2).

Dans ce module, les activités visent à sensibiliser les participants aux dimensions historiques de la dynamique des genres ainsi qu'à la portée du travail actuel en GED. Les participants se familiarisent avec les concepts essentiels du Genre et Développement, notamment la différence entre « sexe » et « genre »,

l'importance de la compréhension des rôles associés au genre, l'évolution de « l'intégration des femmes dans le développement » vers « le Genre et Développement » (de l'IFD au GED), l'autonomisation et la triple charge de travail (trois types de travail : reproduction, production et communautaire), ainsi que les besoins pratiques, par opposition aux besoins stratégiques, liés au genre.

Ces concepts sont mis en rapport avec l'engagement des participants dans les programmes de développement régional (ADP) et dans les communautés.

DESCRIPTION DES SESSIONS

3.1 Rôles associés au sexe et au genre

Cette session étudie les rôles associés au genre, à la lumière de l'expérience et du conditionnement social des participants, et l'importance de ces rôles dans le travail de GED. La distinction entre « sexe » et « genre » permet en outre de clarifier la différence entre les aspects de notre vie qui sont conditionnés par le social, et ceux qui sont des impératifs biologiques liés au sexe.

3.2 De l'IFD au GED : définitions clés du Genre et Développement

Suivre le cheminement de l'IFD au GED permet de mettre en lumière les raisons pour lesquelles la dynamique des genres a un effet aussi profond sur le bien-être des femmes et des hommes, des garçons et des filles. Les présentations portent sur les différences entre les démarches de l'IFD et de GED dans le travail des spécialistes du développement avec une communauté (analyse du problème, définition des objectifs, des solutions et des stratégies).

3.3 Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre

Ce concept essentiel dans la formation de GED est présenté et débattu avec la participation de tout le groupe.

À l'aide d'une feuille de travail pour identifier les besoins pratiques liés au genre (BPG) et les besoins stratégiques liés au genre (BSG), les participants travaillent individuellement sur une liste de besoins et déterminent lesquels classer comme besoins pratiques et lesquels classer comme besoins stratégiques. Comme ce concept est exprimé dans une langue technique, la session se conclut en demandant aux participants de trouver une façon d'exprimer ces besoins dans une langue naturelle (le parler de la communauté).

3.4 Le triple rôle des femmes : travail productif, reproductif et communautaire

Après avoir fait la distinction entre ces trois catégories de travail, les participants travaillent en petits groupes pour développer une grille d'analyse des types de travail qui existent dans leur communauté. Les deux types de besoins liés au genre (stratégiques et pratiques) et tous les types de travail sont pris en compte. On finit par une discussion sur l'utilité de définitions techniques fiables pour le GED, en insistant sur la reconnaissance de ces concepts lorsqu'ils sont exprimés différemment par les membres de l'ADP et de la communauté.

3.1 RÔLES ASSOCIÉS AU SEXE ET AU GENRE

Objectifs

- Différencier clairement « sexe » et « genre », tels que ces concepts sont utilisés en GED
- Étudier le conditionnement culturel en ce qui concerne les rôles associés aux genres
- Préparer les participants à expliquer la différence entre « sexe » et « genre » à leurs collègues et aux membres de la communauté dans les situations de GED
- Analyser les expériences de développement où il y a une transformation des rôles associés aux genres

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 30 minutes

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session.
- Demander aux participants de donner un des rôles associés au genre qu'on leur a appris lorsqu'ils étaient enfants.

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 3.1a, Rôles associés au sexe et au genre

Aborder

- la différence entre « sexe » et « genre »
- les rôles classiques associés au genre dans les communautés
- les rôles socialement conditionnés, par opposition aux rôles biologiques

15 minutes

Petits groupes : Différenciation entre rôles associés au genre et rôles liés au sexe

Questions à débattre en petit groupe

- Dans votre famille et votre communauté, comment les rôles associés au genre ont-ils évolué avec le temps ?

- Les rôles que vous associez au genre sont-ils les mêmes que ceux perçus par votre mère ou votre père ?
- Constatez-vous des changements dans les rôles associés au genre chez les enfants de moins de 12 ans ?
- Si oui, quelles en sont les raisons ?
- Selon vous, quelles sont les implications de l'évolution des rôles associés au genre ?

15 minutes

Groupe complet

Demander aux petits groupes de rendre compte des idées exprimées lors de leur débat.

20 minutes

Groupe complet : Percevoir la différence entre les rôles associés au genre et les rôles liés au sexe

Support 3.1b et activité 3.1a

- Présenter le support 3.1b.
- Présenter l'activité 3.1a et demander aux membres du groupe de répondre.

Questions à débattre

- Pourquoi cette distinction est-elle importante en GED ?
- En quoi la confusion entre ces deux concepts a-t-elle contribué à l'inégalité entre les genres ?

Débat en petits groupes – Support 3.1c

Diviser le groupe en trois ou quatre petits groupes. Leur faire lire, à tour de rôle, les histoires racontées dans le support 3.1c et débattre des implications. En quoi une approche spécifique sur les rôles associés au genre peut-elle affecter l'issue du projet ? Ici, quel impact a-t-elle eu sur l'issue ?

5 minutes

Consigne post-session : Témoignez pour l'égalité des sexes.

- Réfléchissez aux rôles associés au genre dans votre vie.
- Quelles sont choses que vous avez l'habitude de faire et qui sont liées aux rôles associés au genre ?

- Que se passerait-il – en quoi la dynamique changerait-elle – si vous changiez ou arrêtiez de remplir ce rôle ? À quel genre d'oppositions vous heurteriez-vous ?
- Comment une attention particulière aux rôles des femmes et des hommes, des filles et des garçons peut-elle amener à une transformation des relations entre les genres ?

Matériel

Supports et activités

- Support 3.1a, Rôles liés au sexe et rôles associés au genre
- Support 3.1b, Mettre en opposition les rôles liés au sexe et les rôles associés au genre
- Support 3.1c, Les rôles associés au genre en action : quelques histoires
- Activité 3.1a, Sexe ou genre ?

Préparation de l'animateur

- Faire des copies des supports 3.1a, 3.1b, 3.1c et de l'activité 3.1a.
- Réfléchir aux questions à débattre, en particulier à votre propre conditionnement sur les rôles associés au genre pendant votre enfance et à la façon dont ces rôles ont changé au cours de votre vie. À quoi étaient dus ces changements ?
- Créer une présentation à partir des supports 3.1a et 3.1b.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.
- Si possible, avoir à disposition un tableau-papier pour noter les réponses aux questions sur les rôles posées en introduction de cette session.



Rôles de sexe et de genre

Sexe et genre

La théorie du GED se propose de transformer les relations entre les genres afin que les femmes et les hommes bénéficient équitablement des projets de développement. L'idée que les rôles associés au genre sont socialement déterminés et qu'on peut donc les changer est essentielle pour atteindre cet objectif.

Pour éviter toute confusion, on établit que le terme sexe désigne les différences biologiques entre les hommes et les femmes. Le genre, quant à lui, se rapporte aux relations sociales entre hommes et femmes, relations qui varient d'une société à l'autre, d'une époque à l'autre. Les rôles associés au genre sont donc acquis à partir de la naissance et appuyés par les parents, les professeurs, les pairs et la société. Ces rôles sont fondés sur la façon dont une société est organisée et varient également selon l'âge, la classe et l'origine.

Rôles associés au genre

La répartition du travail dans les sociétés illustre à la fois les différences biologiques et celles liées au genre. Les hommes sont souvent chargés des activités qui font appel à la force physique, par exemple la construction du logement. Comme seules les femmes peuvent porter un enfant, de nombreuses sociétés leur attribuent d'autres rôles à partir de ce rôle biologique. Les rôles apparentés incluent souvent la prise en charge des enfants et les travaux ménagers.

D'après la théorie actuelle du développement, la plupart des communautés reconnaissent trois types de travail distincts : la reproduction, la production et la gestion de la communauté.¹⁷ La session 3.4 analyse cette théorie très répandue et la part des rôles associés au genre dans chaque type de travail. En quelques mots, cette théorie définit les rôles de reproduction comme toutes les tâches ayant trait au foyer. La production renvoie aux tâches ou au travail effectué(es) en échange d'un salaire en liquide ou en nature. La gestion de la communauté comprend des activités comme, par exemple, l'organisation de festivités religieuses ou la participation aux groupes de la communauté et à la vie politique.

Pour mieux comprendre la différence entre le « sexe » et le « genre », il est utile d'observer différentes perspectives culturelles sur les rôles associés au genre, pour voir comment elles sont socialement conditionnées.

L'expression « socialement conditionné » ne veut pas dire qu'il n'existe aucune différence naturelle entre les hommes et les femmes. Ces différences sont réelles, et on peut en discuter. Il n'en reste pas moins que dans nombre de sociétés, les rôles considérés comme innés et naturels à un genre ou l'autre sont en vérité déterminés par la culture.

On citera un exemple intéressant de la différence entre l'idée spécifiquement européenne et africaine des rôles associés au genre : dans l'empire colonial britannique, on considérait généralement les femmes comme étant plus faibles que les hommes, tant sur le plan physique que sur le plan intellectuel. On pensait que les femmes étaient fragiles et, par conséquent, elles n'étaient pas autorisées à exercer des activités pénibles, telles que le travail aux champs. Lorsque les Anglais colonisèrent Port Natal, en Afrique du Sud, ils avaient besoin d'hommes pour travailler dans les plantations de canne à sucre. Mais la population de Natal était principalement constituée de Zoulous, qui avaient développé des rôles associés au genre bien différents de ceux des Anglais. Dans la culture zouloue, comme dans beaucoup de cultures africaines, les femmes sont chargées du travail agricole. Les colons anglais ne parvinrent pas à convaincre les hommes zoulous de travailler dans leurs fermes et leurs idées culturelles qui leur interdisaient de confier à des femmes des travaux physiques pénibles les empêchèrent d'utiliser les femmes dans les plantations. Ils firent donc venir des hommes d'Inde pour travailler dans les plantations de canne à sucre ; aujourd'hui, plus d'un quart de la population de la ville de Durban (anciennement Port-Natal) est indienne. Les Anglais considéraient que les femmes étaient trop faibles pour les travaux agricoles, alors que les hommes zoulous se trouvaient trop « virils » pour travailler aux champs. La conception différente des « qualités naturelles » de la femme avaient abouti à des rôles associés au genre différents.

Vers 1800, aux prémices de ce qu'on appelle aujourd'hui le « mouvement des femmes » (*women's movement*), la culture américaine considérait que les femmes étaient « moralement supérieures » aux hommes. Tout comme on pensait que les hommes avaient des capacités physiques plus importantes, on pensait que les femmes possédaient une capacité morale supérieure. Parce que les femmes étaient supposées être moralement droites (sauf si elles étaient « corrompues »), la présence de femmes parmi les hommes était censée « civiliser » ces derniers,

¹⁷ Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* (London: Routledge, 1993).

¹⁸ H.H. Van Amringe, "Arguments on Women's Rights" comme réimprimé dans *Proceedings of the 1850 National Women's Rights Convention* à Worcester, Massachusetts

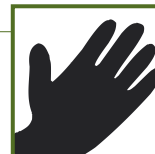
autrement incivils. Les arguments en faveur des droits des femmes étaient parfois fondés sur cette supériorité morale qui était supposée apporter modération et paix aux politiques et aux discours publics¹⁸. La plupart des Américains ne sont plus influencés par ces idées, ce qui montre bien que les rôles associés au genre changent au fil des époques, y compris au sein d'une même culture.

¹⁸ H.H. Van Amringe, *Arguments on Women's Rights* comme réimprimé dans Proceedings of the 1850 National Women's Rights Convention à Worcester, Massachusetts



Mettre en opposition les rôles liés au sexe et les rôles associés au genre

Sexe	Genre
Notion biologique	Construction sociale d'un ensemble de rôles et de responsabilités
Inné	Acquis
Naturel	Appris
Universel	Culturel
Ne peut être changé	Peut être changé
Pas de variation d'une culture à l'autre et d'une époque à l'autre	Variation d'une culture à l'autre et d'une époque à l'autre
Exemple : Seules les femmes peuvent mettre un enfant au monde.	Exemple : Les femmes s'avèrent capables d'occuper des emplois traditionnellement réservés aux hommes aussi bien qu'eux.



Des femmes ouvriers de chantier : L'influence des photos dans l'autonomisation des femmes

Karoline Davis¹⁹

En Inde, les femmes sont traditionnellement employées comme ouvriers non qualifiés sur les sites de construction. Cette histoire, qui s'est déroulée en 1997, à New Delhi, a fait apparaître à la fois la réalité à laquelle les femmes sont confrontées et le potentiel de changement.

Sur le site de construction d'un lotissement de réinstallation, les travailleuses émigrées et les ouvrières étaient embauchées et payées comme des ouvriers non qualifiés. Les hommes embauchés comme « ouvriers qualifiés » avaient droit à du temps libre pendant leurs heures de travail (pauses pour fumer), pendant que les femmes « non qualifiées » étaient supposées les remplacer. Un agent de développement d'une ONG locale photographia les femmes en train d'effectuer ces tâches qualifiées, ces photos devinrent le point de départ d'une spirale de changement positif.

Voici ce qui se produisit. Les travailleuses d'une association de femmes demandèrent des fonds à une ONG pour construire un système d'écoulement des eaux pour leur communauté. Comme les femmes sont toujours moins payées que les hommes, les femmes ne réalisent que très peu souvent leur plein potentiel. Dans ce cas, la proposition qu'elles soumièrent prévoyait de payer des hommes pour le travail qualifié. L'agent de développement qui avait pris les photos des femmes effectuant un travail qualifié examina la proposition, et se rendit alors compte de ce qui se passait ; elle leur demanda de revoir la proposition et de prévoir une équipe exclusivement féminine pour le chantier. Les femmes, qui manquaient de confiance en leurs capacités, pensaient qu'elles n'arriveraient jamais à construire le système d'écoulement sans le travail qualifié des hommes. C'est là que les photos ressurgirent ! L'agent de développement leur montra

les photos qu'elle avait prises et insista à nouveau pour que la proposition soit exclusivement féminine.

Elle donna 15 jours aux femmes pour décider ce qu'elles souhaitaient faire. À sa plus grande surprise, elle n'eut pas de nouvelles pendant 13 jours. Il leur fallut 14 jours pour rassembler la confiance nécessaire et soumettre une nouvelle proposition. Le résultat ? Une réussite ! Treize ans plus tard, les lotissements d'Indira Nagar bénéficient toujours d'un système d'écoulement des eaux construit par une équipe exclusivement féminine.

Faire changer les rôles après une catastrophe

Plus récemment, la conception de programmes axés sur le genre a permis d'influencer considérablement le rôle des femmes musulmanes en Indonésie. Patricio Cuevas-Parra, responsable de la protection humanitaire, du maintien de la paix et du plaidoyer chez Vision Mondiale raconte : « Dans les mois qui ont suivi le tsunami, peu de femmes allaient aux formations ou aux réunions de la communauté. La plupart des gens, y compris les chefs de la communauté et des agents d'ONG locales, disaient qu'intégrer les femmes dans ces activités étaient une perte de temps et d'argent, parce qu'elles n'avaient aucune influence dans leur propre communauté. Ils disaient aussi que les ONG ne pouvaient pas faire changer la culture locale, une société dominée par les hommes. Quelques mois plus tard, le changement est visible. Les femmes participent activement à diverses étapes de l'intervention humanitaire. Dans les ateliers, il y a autant de femmes que d'hommes. Les femmes jouent un rôle actif dans leur communauté, et dans beaucoup de cas, elles sont les premières à exprimer leurs opinions et à débattre des problèmes auxquels elles sont confrontées. »²⁰

¹⁹ Karoline Davis est coordinatrice Genre chez VM Inde.

²⁰ Extrait d'un article de Jan Butter, responsable communication, Vision Mondiale Sri Lanka, *La Esperanza* Volume 1 n°4 *Esperanza*



Sexe ou genre ?

Pour chacune des affirmations suivantes, notez s'il s'agit d'une conception liée au SEXE (S) ou au GENRE (G).

Les femmes peuvent porter un enfant ; les hommes peuvent féconder.

Prendre soin des enfants est la responsabilité de la femme ; les hommes doivent travailler à autre chose.

Dans les pays africains, les femmes font la plus grande part du travail agricole.

Les femmes sont généralement payées moins que les hommes pour le même travail.

Les femmes peuvent allaiter les bébés ; les hommes peuvent leur donner le biberon.

3.2 DE L'IFD AU GED : DÉFINITIONS CLÉS DU GENRE ET DÉVELOPPEMENT

Objectifs

- Exprimer clairement la différence entre l'IFD (Intégration des femmes dans le développement) et le GED (Genre et Développement)
- Présenter les dynamiques historiques qui ont mené de l'IFD au GED
- Analyser les implications de cette évolution dans le processus de développement transformationnel
- Comprendre la différence entre l'équité du traitement des deux sexes et l'égalité des sexes
- Apprendre les principales définitions relatives au Genre et Développement

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 40 minutes

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session.
- Demander aux participants de partager une expérience en rapport avec le genre dans le cadre d'un projet de développement.

25 minutes

Présentation en groupe complet

Support 3.2a, De l'IFD au GED

Aborder :

- les raisons du changement du concept de l'IFD à celui de GED
- le processus historique
 - l'émergence de l'IFD
 - les insuffisances observées dans les projets de développement
 - l'égalité juridique et sociale dans l'IFD et le GED
 - les réalités sociales auxquelles les femmes sont confrontées

Question à débattre

- À quels projets d'IFD et de GED avez-vous participé au cours de votre travail dans les ADP et les communautés ?

20 minutes

Discussion en petits groupes

Activité 3.2a, Les différences fondamentales entre l'IFD et le GED

Questions à débattre

- Quels sont les liens entre l'IFD et le GED ?
- Le GED serait-il apparu sans l'IFD ? Pourquoi ?
- Si l'accent est mis désormais sur les deux genres et sur la dynamique des genres, pourquoi est-il encore nécessaire de prêter une attention particulière et constante aux besoins et aux défis spécifiques des femmes ?
- Comment maintenir un équilibre stable entre l'attention volontairement donnée aux femmes et aux filles dans le but de parvenir à une équité du traitement des sexes, et l'attention tout aussi volontaire donnée aux hommes et aux garçons dans le but de parvenir à des relations transformées entre les genres ?
- La plupart de vos collègues comprennent-ils la différence entre l'IFD et le GED ? Pouvez-vous l'expliquer avec vos propres mots ?

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 3.2b, Principales définitions relatives au Genre et Développement

Aborder les définitions suivantes :

- Inégalité des genres
- Égalité des genres
- Équité des genres
- Sexospécifique
- Analyse des genres
- Intégration des genres
- Prise en compte des genres

10 minutes

Binômes ou petits groupes

Demander aux binômes ou aux petits groupes de trouver trois exemples d'équité de traitement des genres et trois exemples d'égalité des genres à donner au groupe.

10 minutes

Présentation en groupe complet

- Terminer cette séance avec les exemples trouvés par les petits groupes. Dans chaque cas, déterminer si l'exemple est pertinent et apporter les corrections nécessaires.
- Employer chacun des termes de GED définis dans une phrase. Demander aux participants de trouver une autre phrase pour chaque terme.

5 minutes

Consigne post-session : Témoignez pour l'égalité des genres.

- Trouvez des collègues dans d'autres organisations travaillant sur le GED.
- Réunissez-vous avec eux et établissez une relation collégiale et/ou de tutorat. Demandez-leur en quoi l'évolution de l'IFD au GED a affecté leur travail. Est-ce que cela a abouti à des relations transformées entre les genres ?

Matériel

Supports et activités

- Support 3.2a, De l'IFD au GED
- Support 3.2b, Principales définitions relatives au Genre et Développement
- Activité 3.2a, Les différences fondamentales entre l'IFD et le GED

Préparation de l'animateur

- Discuter avec quelqu'un qui travaillait dans ce domaine au moment de la transition de l'IFD au GED. Recueillir des anecdotes historiques et des exemples à raconter au groupe.
- Réfléchir aux questions à débattre – préparez vos propres exemples d'équité des genres et d'égalité des genres.
- Préparer des phrases adaptées pour chaque terme. Elles devront montrer clairement le sens de chacun des mots ou concepts.
- Faire des copies des supports 3.2a, 3.2b et de l'activité 3.2a pour tous les participants.
- Créer une présentation d'après les supports 3.2a et 3.2b.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petit groupe.



De l'IFD au GED

Théorie et démarche de la participation des femmes au développement

Dans les années 1970, l'attention que portait le monde aux questions concernant les femmes entraîna l'émergence d'une approche du changement social appelée « Intégration des Femmes dans le Développement » (IFD). Cette théorie était fondée sur de nouveaux éléments démontrant que l'impact du développement n'était pas le même sur les hommes et sur les femmes et que, souvent, les projets nuisaient à ces dernières au lieu de les aider. Les agents de développement émirent l'idée que les femmes étaient une ressource non exploitée, et qu'elles étaient capables de contribuer au développement économique si on leur permettait de participer au processus. Selon cette nouvelle théorie, on s'efforça de prendre en compte les femmes lors de la planification des programmes et on créa beaucoup de projets spécialement orientés sur les femmes.

Alors que l'IFD commençait à devenir indissociable de la théorie et de la pratique du développement, plusieurs critiques se firent entendre. Certains soulignaient qu'en intégrant les femmes dans les projets de développement préexistants, on ne remettait pas en question les structures sociales qui renforçaient les inégalités. Par ailleurs, l'approche de l'IFD portait davantage sur le travail de production des femmes, sans prendre en considération les responsabilités sociales et reproductrices qu'elles assumaient en plus. Ainsi, un projet pouvait offrir aux femmes la chance de mettre sur pied une petite entreprise commerciale, mais avec la charge des travaux ménagers, elles ne disposaient pas du temps libre nécessaire.

Les partisans de l'IFD plaidèrent en faveur de réformes juridiques abolissant toutes les lois et politiques discriminatoires. D'après l'IFD, la femme devait être l'égal de l'homme sur le plan juridique ; on pensait qu'en donnant aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes, elles pourraient occuper une position égale. Donner aux femmes les mêmes droits, cela signifiait leur accorder le même accès que les hommes à l'éducation, à l'emploi, au crédit et aux autres ressources. L'approche de l'IFD a permis d'identifier les inégalités contenues dans les textes de lois et est, de ce fait, l'un des facteurs des réformes juridiques de ces dernières décennies.

Mais la principale faiblesse de l'approche de l'IFD consistait à croire que l'égalité juridique entraînerait nécessairement l'égalité dans les faits. En réalité, l'égalité formelle ou juridique n'engendra pas d'elle-même l'égalité sociale ou factuelle. Une autre des difficultés de l'approche de l'IFD tenait au fait qu'elle ne prenait pas ou très peu en compte les besoins spécifiques des femmes ; l'accent était mis sur les structures plutôt que sur les mécanismes de mise en place et les aspects pratiques de la vie quotidienne. L'approche de l'IFD laissait de côté les réalités vécues par les femmes dans le contexte social, juridique et culturel. Ne tenant pas compte des besoins réels, des attentes et des expériences des femmes, l'orientation IFD passait à côté de l'immense diversité des sociétés, des femmes et des coutumes.²¹

Théorie et démarche du Genre et Développement

La démarche « Genre et Développement » (GED) est apparue en réponse aux défauts de l'IFD. Le GED aborde le développement de façon dynamique, au niveau des rapports entre les hommes et les femmes, au lieu de se focaliser uniquement sur les femmes. Le GED analyse comment les relations et les structures dans le foyer et dans la communauté affectent différemment les hommes et les femmes.

Par exemple, on peut mettre en place un projet destiné à améliorer le niveau d'éducation des filles dans une région donnée. Mais si la culture de la région considère que les filles sont de moindre valeur et prévoit de les marier très jeunes, ces efforts éducatifs seront vains ; il faut que la communauté vienne à considérer l'éducation des filles comme indispensable. Guidée par l'approche du GED, la stratégie du projet pourrait être adaptée de façon à inclure des efforts pour changer les attitudes culturelles, en informant les parents sur les bénéfices de la scolarisation de leurs filles. Au lieu de se concentrer uniquement sur les filles participant au projet, comme l'aurait fait l'IFD, le GED prend en compte l'attitude des membres de la famille et les pratiques culturelles de la communauté au sens large.

Le GED considère les femmes comme des agents de changement et pas simplement comme des bénéficiaires du développement.

²¹ Kebokile Dengu-Zvobgo et al., *Inheritance in Zimbabwe: Law, Customs and Practice* (Harare, Zimbabwe : Women and Law in Southern Africa Research Trust, 1994), pp. 17-18.

²² Dengu-Zvobgo, et al., *Inheritance in Zimbabwe*, pp. 20-21.



Le GED tente d'aborder l'inégalité comme un sous-produit de la conception du genre. En s'appuyant sur la définition du genre qui le considère comme une construction sociale pouvant, par conséquent, être socialement déconstruit, le GED se propose d'influencer la société pour qu'elle change d'attitude envers les femmes, par des évolutions structurelles massives qui profiteront à la fois aux hommes et aux femmes. Le GED met en lien les relations de production et de reproduction, en tenant compte des défis particuliers et des responsabilités de la vie des femmes²².

Les projets fondés sur une approche GED ont à cœur d'encourager les femmes à provoquer un changement positif pour toute la communauté par les organisations de femmes et l'activisme. Le GED s'intéresse moins à l'élaboration de lois en faveur de l'égalité des genres et met plus l'accent sur l'autonomisation des femmes pour qu'elles travaillent au changement et à la transformation des structures qui contribuent à leur subordination.²³

« Le développement est vu comme un processus complexe qui implique l'amélioration sociale, économique, politique et culturelle des individus et de la société elle-même. Le terme amélioration dans ce sens renvoie à la capacité de la société et de ses membres à satisfaire les besoins physiques, émotionnels et créatifs de la population à un niveau acceptable historiquement. Lorsqu'ils examinent l'impact du développement économique (prévu ou non) sur n'importe quelle société particulière ou groupe au sein d'une société, les partisans de l'approche du Genre et Développement s'interrogent pour savoir qui y gagne, qui y perd, quels compromis ont été faits et quel est au final le bilan de droits et d'obligations, de pouvoir et de prérogatives entre les hommes et les femmes, et entre des groupes sociaux donnés. »²⁴

²³ Shawn Meghan Burn, *Women Across Cultures: A Global Perspective* (Mountain View, Californie : Mayfield Publishing, 2000), p. 146.

²⁴ D'après Kate Young, "Gender and Development", in Nalini Visvanathan, Lynn Duggan, Laurie Nisonoff, Nan Wiegersma, *The Women, Gender and Development Reader*. (Londres : Zed Books, 1997), p. 52.



Les différences fondamentales entre l'IFD et le GED²⁵

	Intégration des femmes dans le développement (IFD)	Genre et développement (GED)
Orientation	<ul style="list-style-type: none"> ■ les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ les relations entre les femmes et les hommes
Problème	<ul style="list-style-type: none"> ■ l'exclusion des femmes (représentant la moitié des ressources de production) du processus de développement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ les rapports inégaux de pouvoir (riches et pauvres, femmes et hommes) qui empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ■ un développement plus efficace, plus effectif 	<ul style="list-style-type: none"> ■ un développement équitable, durable, où la prise de décision est la responsabilité des hommes et des femmes
Solution	<ul style="list-style-type: none"> ■ intégrer les femmes au processus de développement déjà en place 	<ul style="list-style-type: none"> ■ donner une autonomie aux désavantagés et aux femmes ■ transformer les rapports inégaux
Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> ■ projets de femmes ■ composantes de femmes ■ projets intégrés ■ augmentation de la productivité parmi les femmes ■ augmentation du revenu pour les femmes ■ augmentation de la capacité des femmes à prendre en charge le foyer 	<ul style="list-style-type: none"> ■ identifier/répondre aux besoins pratiques définis par les femmes et les hommes pour améliorer leur condition ■ en parallèle, répondre aux intérêts stratégiques des femmes ■ répondre aux besoins stratégiques des pauvres par un développement centré sur la personne

²⁵ Source : Conseil canadien pour la coopération internationale, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* (Ottawa, Canada : CCIC, 1991).



Principales définitions relatives au Genre et Développement²⁶

L'équité des genres consiste à être juste envers les hommes et les femmes dans la distribution des ressources et des avantages. Cela implique reconnaître les inégalités et nécessite de prendre des mesures qui permettent d'avancer vers l'égalité des femmes et des hommes. L'analyse des genres est nécessaire à l'équité des genres.

L'égalité des genres est l'un des objectifs du développement transformationnel. L'expression signifie que les hommes et les femmes bénéficient du même statut d'un point de vue politique, social, économique et culturel. Il y a égalité lorsque les femmes et les hommes ont les mêmes droits, les mêmes chances et le même statut.

L'équité des genres est le processus qui mène à l'égalité des genres.

DÉFINITION DES TERMES

GENRE

Apprentissage social des rôles et responsabilités attribués aux femmes et aux hommes dans une culture donnée et des structures sociales appuyant ces rôles.

ÉGALITÉ DES GENRES

Objectif du développement transformationnel. L'expression signifie que les hommes et les femmes bénéficient du même statut d'un point de vue politique, social, économique et culturel. Il y a égalité lorsque les femmes et les hommes ont les mêmes droits, les mêmes chances et le même statut.

ÉQUITÉ DES GENRES

État de justice dans les relations entre les femmes et les hommes, amenant à une situation où chacun a un statut, des droits, des niveaux de responsabilité et un accès au pouvoir et aux ressources égaux.

SEXOSPÉCIFIQUE

Qui a conscience des différences entre les besoins, les rôles, les responsabilités et les contraintes des femmes et des hommes.

ANALYSE DES GENRES

Démarche structurée pour prendre en compte les questions liées au genre tout au long du processus de programmation ou de développement organisationnel. L'objectif de l'analyse des genres est de garantir que les

projets et programmes de développement incorporent pleinement les rôles, les besoins et la participation des femmes et des hommes. L'analyse des genres nécessite de séparer les données et les informations par sexe (on parle de données désagrégées) et de comprendre comment le travail, les rôles, les besoins et la participation sont répartis et valorisés en fonction du sexe (pour les hommes comme pour les femmes). L'analyse des genres est réalisée à tous les stades des projets de développement.

INTÉGRATION DES GENRES

L'intégration des genres est un processus naturel, que l'on pourrait comparer à un arbre. La racine du processus est la volonté politique. Une organisation ayant une volonté politique forte, comme un arbre aux racines solides, peut alimenter trois branches indispensables : capacité technique, redevabilité et culture organisationnelle positive. L'intégration des genres dans les activités et les structures d'une organisation a des répercussions à la fois externes et internes. À l'extérieur, l'intégration des genres favorise la participation et profite aux femmes et aux hommes dans les projets ou les services de l'organisation. En interne, l'intégration des genres favorise la direction par les femmes et l'égalité dans les politiques et les structures propres de l'organisation.

PRISE EN COMPTE DES GENRES

Prendre en compte la perspective du genre consiste à évaluer les implications pour les femmes et pour les hommes de toute action prévue, notamment en matière de législation, de politiques ou de programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Désigne une stratégie destinée à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension essentielle de la conception et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans les domaines politique, économique et social, afin que les femmes puissent en bénéficier de façon égale et que l'inégalité ne soit pas perpétuée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité des genres.

²⁶ Source : Patricia Morris, *The Gender Audit: A Process for Organizational Self-Assessment and Action Planning* (Washington DC : Commission on the Advancement of Women, InterAction, 1999).

3.3 BESOINS PRATIQUES LIÉS AU GENRE ET BESOINS STRATÉGIQUES LIÉS AU GENRE

Objectifs

- Développer une compréhension claire des différences conceptuelles entre ces termes tels qu'ils sont utilisés en GED
- Identifier les besoins particuliers liés au genre comme pratiques ou stratégiques
- Établir un lien entre les besoins pratiques et stratégiques liés au genre et les difficultés que posent la définition, la conception, le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation des projets.

Estimation de durée de la séance :
1 heure

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de donner un besoin propre aux femmes ou aux filles observé dans une communauté ou un ADP.
- Noter ces réponses sur un tableau-papier.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 3.3a, Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre

Aborder :

- les différences entre les besoins pratiques liés au genre (BPG) et les besoins stratégiques liés au genre (BSG)
- la réponse aux BPG et BSG

Questions à débattre

- En quoi cette distinction est-elle importante dans l'analyse des genres ?
- En quoi l'identification des besoins stratégiques liés au genre est-elle plus étroitement liée au GED qu'à l'IFD ?

10 minutes

Exercice individuel

Étudiez la liste des besoins liés au genre dressée en début de séance sur le tableau-papier. Distinguez les besoins stratégiques et pratiques. Soyez prêts à justifier vos choix. Si aucun BSG n'a été identifié, trouvez-en quelques-uns.

15 minutes

Discussion en groupe complet

Repasser la liste en revue et demander à des volontaires d'identifier les BPG et les BSG en s'aidant de l'exercice individuel.

Questions à débattre

- Quelle est l'importance des BSG ? des BPG ?
- Définissez avec vos propres mots la différence entre les BSG et les BPG.
- Expliquez la différence entre les BSG et les BPG de manière non formelle (appliquée), comme un membre de la communauté pourrait le faire pour distinguer les deux.
- Les projets dans votre région portent-ils plus sur les BSG ou les BPG ? Pourquoi ?
- Citez un projet que vous connaissez bien et qui aborde spécifiquement les BSG/BPG.
- Si un projet traite uniquement les BPG, voyez-vous un élargissement possible aux BSG ?
- En quoi le fait de reconnaître la distinction entre les BPG et les BSG contribue-t-il à des relations transformées entre les genres, entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Analysez les besoins liés au genre dans votre famille ou votre communauté.
- Lesquels sont des BPG et lesquels sont des BSG ?
- Quel type de restructuration est nécessaire pour répondre de façon adaptée à ces besoins ?

Matériel

Supports

- Support 3.3a, Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre

Préparation de l'animateur

- Préparer votre propre liste de BPG et de BSG pour discuter avec le groupe ou encourager le débat.
- S'assurer d'avoir un tableau-papier sous la main.
- Mettre du papier à la disposition des participants pour l'exercice individuel sur les BPG et les BSG.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail individuel et en petit groupe.
- Faire des copies du support 3.3a pour tous les participants.
- Créer une présentation à partir du support 3.3a.



Besoins pratiques liés au genre et besoins stratégiques liés au genre²⁷

Besoins pratiques liés au genre (BPG)	Besoins stratégiques liés au genre (BSG)
<ul style="list-style-type: none"> Les BPG sont les besoins que les femmes identifient par rapport à leur rôle socialement admis. Les BPG ne remettent pas en cause la répartition du travail en fonction du genre ni la position subalterne des femmes dans la société, bien qu'ils en soient issus. Les BPG sont une réponse à la nécessité immédiate perçue et définie dans un contexte spécifique. Ils sont de nature pratique et se rapportent souvent aux insuffisances des conditions de vie, telles que l'approvisionnement en eau, les soins médicaux et l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> Les BSG sont les besoins que les femmes identifient du fait de leur position inférieure aux hommes dans leur société. Les BSG varient selon le contexte. Ils touchent à la répartition du travail, du pouvoir et du contrôle en fonction du genre, et peuvent inclure des questions comme les droits reconnus par la loi, la violence familiale, les salaires et les soins sanitaires. Répondre aux BSG aide les femmes à atteindre un statut plus égalitaire. Cela modifie également les rôles définis et, par conséquent, remet en cause la position inférieure des femmes.
<ul style="list-style-type: none"> Plutôt immédiats, à court terme 	<ul style="list-style-type: none"> Plutôt à long terme
<ul style="list-style-type: none"> Spécifiques à certaines femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Communs à presque toutes les femmes
<ul style="list-style-type: none"> Ont trait aux besoins quotidiens : nourriture, logement, revenu, santé des enfants, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Ont trait à une position désavantagée : subordination, manque de ressources et d'éducation, vulnérabilité à la pauvreté et la violence, etc.
<ul style="list-style-type: none"> Facilement identifiables par les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes identifient difficilement autant les fondements de leur position désavantageuse que le potentiel de changement
<ul style="list-style-type: none"> Peuvent être traités par des apports matériels spécifiques : nourriture, pompes manuelles, cliniques, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Peuvent être traités par la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'éducation, l'aide aux organisations de femmes, la mobilisation politique, etc.

Traiter les BPG	Traiter les BSG
<ul style="list-style-type: none"> Implique les femmes comme bénéficiaires, et occasionnellement comme participantes 	<ul style="list-style-type: none"> Implique les femmes comme agents du changement ou donne aux femmes la possibilité d'être des agents du changement
<ul style="list-style-type: none"> Peut améliorer les conditions de vie des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Peut améliorer la position des femmes dans la société
<ul style="list-style-type: none"> Ne modifie généralement pas les rôles et relations traditionnels 	<ul style="list-style-type: none"> Peut rendre les femmes autonomes et transformer les rapports

²⁷ Sources : Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* (Londres : Rutledge Press, 1993) ; Conseil canadien pour la coopération internationale, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* (Ottawa, Canada : CCIC, 1991).

3.4 LE TRIPLE RÔLE DES FEMMES : PRODUCTIF, REPRODUCTIF ET COMMUNAUTAIRE

Objectifs

- Définir les trois types de travail auxquels on fait référence en GED
- Mettre en rapport le triple rôle des femmes et les besoins pratiques et stratégiques liés au genre
- Analyser comment cette répartition du travail interagit avec la dynamique de la communauté
- Préparer les participants à utiliser ces nouvelles connaissances pour agir sur la définition, les objectifs et la conception des projets dans les communautés où ils travaillent

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 20 minutes

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de se présenter en donnant leur nom et leur poste et de citer deux types de tâches qu'ils font quotidiennement en dehors du bureau.
- Les inscrire sur un tableau-papier en les classant dans deux colonnes « hommes » et « femmes ».

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 3.4a, Les trois types de travail

Définir et donner des exemples de :

- travail de production
- travail de reproduction
- travail en communauté

Question à débattre

- En quoi cette distinction est-elle importante en GED ?
- Comment une attention spécifique à ces trois types de travail peut-elle amener à une transformation des relations entre les genres ?

Présenter l'activité 3.4a, Le triple rôle des femmes et les besoins stratégiques et pratiques liés au genre

- En utilisant un transparent de cette activité sur projecteur, décider à quel rôle et à quel besoin chaque tâche énumérée sur le tableau-papier correspond.

20 minutes

Travail en petits groupes

Activité 3.4b, Rôles et besoins associés au genre dans votre communauté

- Donner à chaque groupe la grille vierge. Les groupes devront définir et classer les rôles et les besoins associés au genre, et les types de travail dans leurs communautés.
- Demander aux membres du groupe de travailler ensemble sur cette grille. S'ils viennent de plusieurs communautés différentes, on pourra diviser la liste en plusieurs communautés.

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet

L'importance de définitions précises pour l'analyse des genres et le GED

Questions à débattre

- Quels problèmes se sont posés lorsque votre groupe a classé les différents rôles et types de travail ? Tout le monde était-il toujours d'accord ? Pourquoi ?
- Quel est le rôle de définitions communes pour ces catégories de base dans le cadre du GED ?
- Quelle est la valeur de ces définitions communes ? En quoi est-ce important de pouvoir reconnaître ce que les gens veulent dire, même s'ils n'utilisent pas les mêmes termes ? Les membres de la communauté emploieront-ils toujours ces mêmes termes lorsqu'ils expliqueront ce qu'ils font ?

- Pourquoi est-il important en GED de reconnaître tous les types de travail ?

5 minutes

Travail individuel

Créez une feuille de travail personnelle qui vous permettra d'analyser les types de travail que vous effectuerez au cours de la semaine prochaine.

5 minutes

**Consigne post-session :
Témoignez pour l'égalité des genres.**

- Utilisez la feuille de travail que vous avez créée lors de la session de formation et notez-y tout ce que vous faites au cours de la semaine prochaine.
- Déterminez si votre travail était productif, reproductif ou communautaire.
- À la fin de la semaine, analysez votre tableau.
- Quelle proportion de votre temps est consacrée à chaque catégorie de travail ?
- Demandez à un membre du sexe opposé dans votre maison de faire le même exercice. Analysez et discutez les résultats.

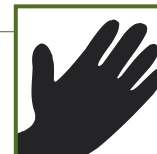
Matériel

Supports et activités

- Support 3.4a, Les trois types de travail
- Activité 3.4a, Le triple rôle des femmes et les besoins pratiques et stratégiques liés au genre
- Activité 3.4b, Rôles et besoins associés au genre dans votre communauté

Préparation de l'animateur

- Analyser vos propres activités pendant 24 heures et déterminer quelles activités sont de production, de reproduction et de gestion de la communauté.
- Créer la présentation pour le groupe entier.
- Préparer un transparent de l'activité 3.4a et des copies du support 3.4a et de l'activité 3.4b.
- Mettre du papier à disposition des participants pour créer leur feuille de travail personnelle afin d'analyser à quoi ils consacrent leur temps dans la semaine à venir.



Les trois types de travail²⁸

Le travail de production

Le travail de production regroupe la production de biens et de services à des fins de consommation et d'échange (agriculture, pêche, emploi et travail indépendant). Lorsqu'on demande aux gens ce qu'ils font, leur réponse porte le plus souvent sur le travail de production, en particulier le travail salarié ou qui génère un revenu. Les femmes et les hommes peuvent être impliqués dans des activités de production mais, en général, leurs fonctions et leurs responsabilités différeront selon la division du travail par genre. Le travail de production des femmes est souvent moins visible et moins valorisé que celui des hommes.

Le travail de reproduction

Le travail de reproduction regroupe les soins et l'entretien du foyer et de ses membres, notamment porter les enfants et s'en occuper, préparer les repas, aller chercher l'eau et le combustible, faire les courses, tenir la maison et prendre en charge la santé de la famille. Le travail de reproduction est indispensable à la survie de l'être humain, et pourtant on le considère rarement comme un « vrai travail ». Dans les communautés pauvres, le travail de reproduction se fait en grande partie à la main ; il demande beaucoup d'énergie et de temps. Le travail de reproduction est presque toujours laissé à la charge des femmes et des filles.

Le travail communautaire

Le travail communautaire se rapporte à l'organisation collective d'événements sociaux et de services : cérémonies et célébrations, activités d'amélioration communautaire, participation à des groupes et des organisations, activités politiques locales, etc. Ce type de travail est rarement pris en compte dans les analyses économiques des communautés. Pourtant, il demande un temps de bénévolat considérable et joue un rôle important pour le développement spirituel et culturel des communautés et comme moyen d'organisation et d'autodétermination de la communauté. Femmes et hommes prennent en charge des activités communautaires, bien qu'une division du travail en fonction du genre existe également dans ce domaine.

Les femmes, les hommes, les garçons et les filles peuvent tous être impliqués dans chacun des trois secteurs de travail. Cependant, dans beaucoup de sociétés, les femmes font presque tout le travail de reproduction et une grande partie du travail de production. Toute intervention dans un secteur est susceptible d'avoir des répercussions dans les autres. La charge de travail des femmes peut les empêcher de participer aux projets de développement. Lorsqu'elles participent, le temps supplémentaire qu'elles passent à cultiver, à produire, à former ou à assister à des réunions est autant de temps qu'elles ne peuvent pas consacrer aux autres obligations comme, par exemple, prendre soin des enfants ou préparer les repas.

²⁸ Source : Conseil canadien pour la coopération internationale, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* (Ottawa, Canada : CCIC, 1991). Voir aussi Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* (Londres : Rutledge Press, 1993).



Le triple rôle des femmes et les besoins pratiques et stratégiques liés au genre²⁹

Activité : Parcourez le tableau suivant et analysez en groupe les rôles et les besoins auxquels chaque intervention répond. Indiquez si l'intervention traite les rôles (productif, reproductif, communautaire)

ou les besoins de la femme (besoins pratiques ou stratégiques liés au genre). Chaque intervention peut comprendre un rôle ou un besoin, ou les deux. Débattre des réponses et reportez-vous au support.

Intervention	Reconnaissance du rôle des femmes			Réponse aux besoins liés au genre	
	P	R	C	BPG	BSG
<p>■ Emploi</p> <p>a) <i>Formation professionnelle pour les femmes :</i></p> <p>Faire des gâteaux pour la famille Fabriquer des robes à vendre Menuiserie</p>					
<p>■ Services de base</p> <p>a) <i>Une nouvelle crèche/garderie :</i></p> <p>Dans la communauté Sur le lieu de travail de la mère Sur le lieu de travail du père</p>					
<p>b) <i>Propriété du logement :</i></p> <p>Au nom de l'homme Au nom de la femme</p>					
<p>c) <i>Dispensaire dans une communauté où les femmes travaillent la journée :</i></p> <p>Ouvert le matin Ouvert l'après-midi/le soir</p>					

P = productif
R = reproductif
C = communautaire

BPG = besoin pratique lié au genre
BSG = besoin stratégique lié au genre

²⁹ Source : Adapté de Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory Practice and Training* (Londres : Rutledge Press, 1993).



Rôles et besoins associés au genre dans votre communauté

Pour cette activité, vous devrez dresser la liste des rôles et besoins spécifiques des femmes et des filles dans votre communauté. Cette attention particulière est importante puisqu'il s'agit d'examiner un travail qui est invisible ou méconnu depuis longtemps. La meilleure compréhension de ces rôles facilitera la discussion et l'évolution des comportements, ce qui peut amener à une transformation des relations entre les genres.

Prenez ces exemples :

Les rôles de production des femmes dans votre communauté peuvent inclure la culture de légumes destinés à la vente pour en tirer un profit. Si les projets d'aide aux femmes incluent une formation agricole ou la construction d'étals sur un marché, n'oubliez pas de réduire la charge de travail déjà lourde des femmes.

Les besoins pratiques liés au genre peuvent inclure une source d'eau plus proche du village. Le projet destiné à répondre à ce besoin peut prévoir la construction d'un nouveau puits.

La dernière ligne demande de réfléchir à des stratégies qui répondent à la fois aux besoins pratiques et aux besoins stratégiques. Par exemple, on pourrait imaginer créer un dispensaire et former les femmes comme infirmières, ce qui satisferait le besoin pratique de soins et le besoin stratégique de formation et d'offres d'emploi. Vous pouvez inscrire dans la colonne projet des idées déjà mises en place, des idées actuelles ou des idées pour l'avenir.

Rôles et besoins associés au genre	Rôles et besoins associés au genre dans votre communauté	Projets permettant de traiter ces rôles et ces besoins
Production		
Reproduction		
Gestion de la communauté		
Besoins pratiques liés au genre		
Besoins stratégiques liés au genre		
Besoins pratiques et stratégiques liés au genre		

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 4 Outils d'Analyse des Genres



OUTILS D'ANALYSE DES GENRES

La démarche de conception, suivi et évaluation (CSE) de Vision Mondiale est appelée LEAP. L'acronyme signifie en anglais *Learning through Evaluation with Accountability and Planning*, soit en français « apprentissage grâce à l'évaluation associée à la redevabilité et à la planification ». Le cadre LEAP est l'aboutissement d'un processus complet du Partenariat pour arriver à une démarche commune de CSE.

Le LEAP fait la promotion de la qualité, de la redevabilité et du professionnalisme dans la conception de programmes avec les communautés. Sa mise en œuvre renforce la compétence et la confiance, et instaure le modèle systématique de l'apprentissage potentiel.

Le LEAP reflète la notion en constante évolution et la philosophie de la transformation de Vision Mondiale, pour les communautés avec qui nous travaillons et pour nous-mêmes, en qualité d'organisation favorisant le changement. Le LEAP décrit les tâches organisationnelles fondamentales qui doivent être accomplies pour vivre une véritable culture de l'apprentissage et en donner l'exemple. Il cherche à réorienter l'action de Vision Mondiale en matière de suivi et d'évaluation des programmes vers un équilibre du couple apprentissage/redevabilité et établit la nécessité d'une réflexion formelle sur notre travail.

Le LEAP fournit également un cadre cohérent pour mesurer la contribution des programmes aux objectifs organisationnels et nationaux et,

simultanément, permet à l'organisation d'assumer la responsabilité de cette contribution. Il nous aide aussi à identifier et reproduire les meilleures pratiques, et à apprendre comment les progrès peuvent être durables ou même démultipliés.³⁰

Pour les spécialistes du développement à tous les niveaux, l'analyse des genres demande d'intégrer de solides pratiques de GED à chaque phase du cycle LEAP. Le module 4 comprend les outils spécifiques et reconnus pour l'analyse des genres qui aideront les spécialistes du développement dans ce travail.

La session d'introduction de ce module présente le concept d'analyse des genres, et donne un aperçu des outils spécifiques à utiliser tout au long du cycle LEAP. Les sessions suivantes, qui traitent du cadre analytique de Harvard, de la matrice d'analyse comparative entre les genres, de la journée de 24 heures, du plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation des femmes (WEEF) et des concepts fondamentaux de l'approche participative et pédagogique (*Participatory Learning Approach*) donnent l'occasion de mettre en pratique les composantes clés de l'analyse des genres, dans une situation de formation comme dans un contexte de programme de développement régional (ADP) ou dans une communauté. Pour finir, une session sur les indicateurs du développement transformationnel tenant compte des genres aide les participants à concevoir des programmes et à intégrer l'utilisation de ces outils à leur travail quotidien.

³⁰ Introduction au LEAP 2.0

DESCRIPTION DES SESSIONS

4.1 Introduction aux outils d'analyse des genres

Cette session répond aux questions essentielles sur les outils d'analyse des genres. Qu'est-ce que l'analyse des genres ? Pourquoi mener une analyse des genres ? Qui dirige une analyse des genres ? Quel est le meilleur moment pour mener une analyse des genres ? Comment mener une analyse des genres ? Quels outils sont disponibles ?

De plus, cette session donne un modèle des interactions des composantes principales de l'analyse des genres. Ces composantes principales incluent les rôles associés au genre, la répartition du travail et de l'accès aux possibilités selon les genres, les relations de pouvoir, et les besoins liés au genre. Les participants apprennent comment ces composantes interagissent et s'entraînent à reconnaître ces dynamiques en les exprimant avec les mots de tous les jours de leur communauté.

Cette session introduit également l'utilisation des outils d'analyse des genres tout au long du cycle LEAP. Un modèle relie les outils d'analyse des genres à l'utilisation qui doit en être faite à chaque phase du cycle LEAP.

4.2 Introduction au cadre analytique de Harvard

Une courte présentation couvre les quatre éléments du cadre analytique de Harvard. Les sessions qui suivent s'attachent à détailler chacun des quatre éléments, mais cette première session présente le cadre comme un tout intégré. L'objectif est de préparer les participants à examiner le cadre en profondeur.

4.3 Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités

Cette session s'ouvre sur une présentation en groupe complet du profil d'activités. Après une révision des trois types de travail (de production, de reproduction et communautaire), un sketch/une mise en scène offre aux acteurs et aux observateurs la possibilité de découvrir l'application pratique du profil d'activités, et d'analyser leur propre attitude par rapport aux différents types de travail. La discussion en groupe porte sur les méthodes adaptées pour collecter l'information en employant un profil d'activités, et l'utilisation appropriée de l'outil à chaque phase du cycle LEAP.

4.4 Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle

La présentation en groupe complet des composantes et des définitions essentielles du profil d'accès et de contrôle prépare les participants à une session pratique avec un autre membre du groupe. Ils réalisent le profil d'accès et de contrôle en interrogeant une personne. Un temps est consacré à la clarification des définitions et des catégories. Les sensibilités particulières – qui sont à prendre en compte quand on essaie d'obtenir ce type d'informations au sein d'une communauté – sont abordées, ainsi que les stratégies de gestion nécessaires pour maîtriser l'utilisation de cet outil au milieu d'un emploi du temps chargé. Les participants examinent aussi l'efficacité de cet outil à chaque phase du cycle LEAP.

4.5 Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle

En utilisant la documentation de projets de leur propre travail, les participants appliquent cet outil pour analyser les facteurs externes susceptibles d'influencer le succès des pratiques de développement transformationnel. La discussion est axée sur les stratégies essentielles pour garantir de bonnes pratiques de conception en projets de développement, en gérant les facteurs externes afin de favoriser une influence positive sur toute la vie du projet. Cette session porte également sur l'utilisation de cet outil pour l'organisation des données et l'analyse des contraintes et des opportunités en GED à chaque phase du cycle LEAP.

4.6 Le cadre analytique de Harvard : Analyse du cycle de projet

Les participants appliquent les questions de l'analyse du cycle de projet LEAP à la documentation de leurs projets, pour déterminer si des questions sexospécifiques ou une analyse des genres ont été utilisés dans l'identification initiale du projet, sa conception, son suivi et sa mise en œuvre. La réflexion en petits groupes s'intéresse notamment aux stratégies solides de gestion pour la réussite du développement transformationnel à long terme, avec l'équité des genres et la justice.

4.7 Le cadre analytique de Harvard : Session d'application aux projets

Après une session pratique en communauté, lors de laquelle les participants peuvent voir concrètement comment utiliser le cadre analytique de Harvard, ils travaillent en petits groupes, organisent une

présentation de leurs résultats et des leçons tirées dans la communauté, et partagent ces informations en groupe complet. Les participants sont encouragés, lors de leur pratique en communauté, à essayer de déterminer comment l'application de l'analyse des genres à chaque phase du cycle LEAP peut améliorer l'efficacité des programmes en GED.

4.8 La matrice d'analyse comparative entre les genres

Après avoir travaillé sur le cadre analytique de Harvard, les participants se familiarisent avec la matrice d'analyse comparative entre les genres. Le travail en petits groupes et les débats en groupe complet leur donnent l'occasion de travailler directement avec la matrice, et de mettre en œuvre son utilisation dans des scénarios de développement spécifiques et appropriés. Les participants étudient également comment l'utilisation de cet outil peut aider à remplir les objectifs d'autonomisation et de relations transformées entre les genres dans les communautés.

4.9 Autonomisation : Buts, définitions et classifications

On étudie le concept d'autonomisation, en distinguant le « pouvoir sur », le « pouvoir de », le « pouvoir avec » et le « pouvoir au sein de ». Les participants évaluent les principales dynamiques des genres associées à leur travail. L'autonomisation étant un choix important de Vision Mondiale pour le travail de développement durable, une compréhension claire des buts, des définitions et des classifications de l'autonomisation est primordiale.

4.10 Plan cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)

La présentation du plan cadre pour l'égalité et l'autonomisation permet aux participants de mieux intégrer les concepts de GED et les outils d'analyse des genres, élargissant leur gamme de choix lorsqu'ils travaillent dans le contexte du développement durable. Cette occasion d'apprendre à connaître un cadre couramment utilisé et de l'étudier à la lumière des principes du développement transformationnel étend les ressources adaptables à différents contextes à leur disposition et accroît leur expertise en matière de programmation sur tout le cycle LEAP.

4.11 Approche participative et pédagogique et analyse des genres

La plupart des participants connaîtront déjà l'APP. Cette session met en correspondance l'expertise et l'expérience de l'APP avec l'analyse des genres. Elle aborde, entre autres, la frise chronologique, l'analyse des tendances et la cartographie participative des ressources. Les questions et l'application de l'APP sont reliées avec le cadre analytique de Harvard, pour encourager l'intégration des outils d'analyse des genres lorsque c'est adapté. On explique aussi comment utiliser l'APP à chaque phase du cycle LEAP pour aboutir à des relations transformées entre les genres.

4.12 La journée de 24 heures

Le personnel peut s'entraîner pour maîtriser cet outil simple et efficace en s'interrogeant mutuellement en binômes ou en petits groupes. Ils analysent ensuite les données collectées, et examinent les types de travail (de reproduction, de production et communautaire) à la lumière du GED. Le rôle des femmes et des hommes, des garçons et des filles est souligné à chaque phase du cycle LEAP.

4.13 Développement transformationnel : les indicateurs sexospécifiques

On définit ici les différences entre les indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Après une présentation du guide de l'Agence canadienne du développement international (ACDI) sur les indicateurs sexospécifiques, les participants font une étude de cas en utilisant les indicateurs. Lors de ce processus, les participants assimilent et appliquent ce qu'ils ont appris pendant les sessions précédentes. Les participants analysent aussi comment une analyse des genres efficace se retrouve dans les indicateurs de développement transformationnel (IDT) de Vision Mondiale et favorise des relations transformées entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons.

4.1 INTRODUCTION AUX OUTILS D'ANALYSE DES GENRES

Objectifs

- Poser les bases pour l'utilisation des outils spécifiques d'analyse des genres
- Examiner le raisonnement qui justifie l'utilisation des outils d'analyse des genres dans les projets – diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation, réflexion et reprise/transition.
- Répondre aux questions essentielles (quoi, pourquoi, qui, quand et comment) sur les outils d'analyse des genres
- Apprendre les principales définitions de travail relatives aux outils d'analyse des genres

Estimation de durée de la séance :
1 heure 45 minutes

Déroulement et description de la séance

20 minutes

Introduction

- Demander aux participants de se présenter en donnant leur nom et leur rôle chez Vision Mondiale, puis en citant une raison pour laquelle, selon eux, la précision de l'information est indispensable dans les programmes de l'organisation.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de raconter une situation de travail en développement où ils ont eu besoin d'informations liées au genre et n'ont pas su où les trouver.
- Demander aux participants de parler brièvement de leur niveau de sensibilisation et d'expertise sur le cycle LEAP.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.1a, Introduction aux outils d'analyse des genres

Questions à débattre

- Quels outils d'analyse des genres avez-vous déjà utilisés ? Où ? Quand ? Pourquoi ?

- Quelle expérience de conception de projet pouvez-vous évoquer dans laquelle l'analyse des genres était intégrée ? À quoi cela a-t-il abouti ?
- Pourquoi la participation des membres de la communauté à l'ADP est-elle essentielle pour réaliser l'analyse des genres ?
- Quel rôle joue l'apprentissage actif ou réflexif dans l'utilisation et l'adaptation des outils d'analyse des genres ?

15 minutes

Petits groupes : Outils d'analyse des genres

Consigne

Donner à chaque groupe le support 4.1a et leur attribuer le « quoi », le « pourquoi », le « qui », le « quand » ou le « comment ». Leur demander de débattre sur la partie qui leur a été attribuée, en les prévenant que vous jouerez le rôle d'un spécialiste du LEAP peu convaincu lorsque le groupe se retrouvera au complet. Ils doivent être prêts à répondre en une ou deux phrases aux questions « quoi, pourquoi, qui, quand et comment » que vous leur poserez.

10 minutes

Groupe complet

Lorsque le groupe se retrouve au complet, faire une simulation dans laquelle vous vous montrerez très sceptique sur l'importance de l'analyse des genres dans le cycle LEAP. Demander qu'un porte-parole pour chaque groupe réponde à vos questions : « Avant tout, l'analyse des genres, qu'est-ce que c'est ? », « Pourquoi devrais-je mener une analyse des genres dans mon projet ? », « Et si je décidais d'en inclure une, qui la réaliserait ? », « Quel est le meilleur moment pour réaliser une analyse des genres ? », « Comment l'analyse des genres est-elle effectuée ? »

À la fin de leur présentation, les féliciter d'avoir été persuasifs et de vous avoir convaincu de l'importance de l'analyse des genres. Puis, les questions à débattre aideront à approfondir encore la discussion.

Questions à débattre

- En quoi pouvez-vous vous aider les uns les autres à maîtriser le bon usage des outils d'analyse des genres dans le cycle LEAP et à transmettre vos connaissances ?
- Qu'est-ce qui peut encourager les chefs de projet des ADP à utiliser les outils d'analyse des genres dans chaque composante du cycle LEAP ?

15 minutes

Binômes ou petits groupes : Activité 4.1a, Les principales composantes de l'analyse des genres

- Donner à chaque groupe une copie du modèle des composantes principales.
- Demander à un membre du groupe de choisir une femme qu'il/elle connaît personnellement et de raconter son histoire au groupe, de sa naissance à aujourd'hui.
- Demander aux membres du groupe d'identifier les composantes de l'analyse des genres dans son histoire.

15 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Questions à débattre

- Comment les membres de la communauté vont-ils formuler leurs histoires ?
- Pourquoi est-il important de bien comprendre les mécanismes à l'œuvre dans ce modèle pour reconnaître ces composantes, quelle que soit la façon dont elles sont exprimées par les femmes et les hommes de la communauté ?
- Quel rôle la patience et la compréhension jouent-elles lorsque les membres de la communauté d'un ADP font part d'informations sur ce qui s'est passé ou qui se passe ?
- Quel est le lien entre ces composantes et le cycle LEAP ? Rassemblez-vous des informations sur l'un et l'autre tout au long du cycle ?

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.1b, Comment choisir un cadre d'analyse des genres

Support 4.1c, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

Support 4.1d, Outils d'analyse des genres et LEAP : la grille

Aborder :

- les questions à se poser pour choisir un cadre d'analyse des genres

- les critères à utiliser pour comparer les outils d'analyse des genres
- l'utilisation des cadres d'analyse des genres pendant le cycle LEAP

Rappel sur la mise en correspondance avec le LEAP : Montrer aux participants le récapitulatif des liens avec le LEAP (support 4.1c) et le document Outils d'analyse des genres et LEAP : la grille (support 4.1d). Les participants apprendront tout au long de ce module à faire le lien entre les différents outils et le LEAP. Il est important qu'ils restent actifs sur le sujet : il n'y a pas de « formule magique ». Pour faire les bons choix, ils devront se coller avec la portée et les limites de chaque cadre, ainsi qu'avec les besoins spécifiques de leur projet.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Discutez avec des collègues de LEAP pour savoir quels outils d'analyse des genres ils utilisent, leur niveau d'expertise dans leur utilisation, et les projets modèles dans lesquels ces outils ont été utilisés efficacement.
- Créez votre propre base de données de collègues compétents dans ce domaine pour pouvoir vous entraider par la suite.

Matériel

Supports

- Support 4.1a, Introduction aux outils d'analyse des genres
- Support 4.1b, Comment choisir un cadre d'analyse des genres
- Support 4.1c, Mise en correspondance du GED avec le LEAP
- Support 4.1d, Outils d'analyse des genres et LEAP : la grille
- Activité 4.1a, Les principales composantes de l'analyse des genres

Préparation pour l'animateur

- Analyser votre propre vie à la lumière des composantes de l'analyse des genres. Comment les événements, les influences, les obstacles, etc., correspondent-ils à ce schéma ?

- Passer en revue votre connaissance des outils d'analyse des genres. Savez-vous répondre aux questions quoi, pourquoi, qui, quand et comment ?

- Créer des présentations à partir des supports 4.1a, 4.1b, 4.1c et 4.1d.

- Faire des copies des supports 4.1a, 4.1b, 4.1c et 4.1d ainsi que de l'activité 4.1a.

- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Introduction aux outils d'analyse des genres

QU'EST-CE que l'analyse des genres ?

L'analyse des genres désigne l'éventail des méthodes qui existent pour collecter et traiter les informations sur le genre, ou sur les activités et la dynamique des pouvoirs des hommes et des femmes. L'analyse des genres examine non seulement les rôles et les activités mais également les rapports entre hommes et femmes. L'analyse des genres se préoccupe d'accès équitable aux ressources et au pouvoir pour les hommes et les femmes.

POURQUOI mener une analyse des genres ?

L'analyse des genres permet de définir les effets positifs et négatifs des projets de développement sur les hommes et les femmes. Elle permet de concevoir et de mettre en œuvre des projets qui donnent des résultats positifs pour les hommes comme pour les femmes. L'analyse des genres favorise la conception de projets qui autonomisent les femmes, généralement en position inégale. L'autonomisation contribue également à la transformation des rapports entre les genres. L'analyse des genres aide à identifier :

- les personnes désavantagées dans une population donnée
- la nature de leur désavantage
- les causes structurelles de leur désavantage
- les facteurs qui entretiennent le désavantage
- les ressources, les changements institutionnels et les stratégies nécessaires pour résoudre les problèmes et minimiser les désavantages

QUI mène l'analyse des genres ?

Le personnel du projet, les responsables du projet ou le personnel en lien avec le projet guide l'analyse des genres ; il est souhaitable que les hommes et les femmes sur le site du projet participent pleinement.

QUEL EST LE MEILLEUR MOMENT pour mener une analyse des genres ?

L'analyse des genres doit être menée tout au long du cycle du projet. Les étapes spécifiques de l'analyse comprennent :

- **La collecte d'information** : pour collecter des informations exactes sur les femmes et les hommes permettant de guider la conception du projet, pour répondre aux besoins des plus désavantagés et pour disposer des données de départ adéquates pour mesurer l'impact du projet.
- **La conception** : pour inclure les questions liées au genre dans les activités du projet et garantir la pleine participation des femmes.
- **Le suivi et l'évaluation** : pour mesurer l'impact du projet, notamment les effets positifs et négatifs sur les deux genres.

COMMENT l'analyse des genres est-elle menée ?

L'objectif global de l'analyse des genres est de trouver des manières de consulter tant les femmes que les hommes afin que les besoins, les opinions et les buts des deux genres soient efficacement intégrés au projet. On peut utiliser toute une gamme d'outils précieux pour aider à répondre aux questions suivantes :

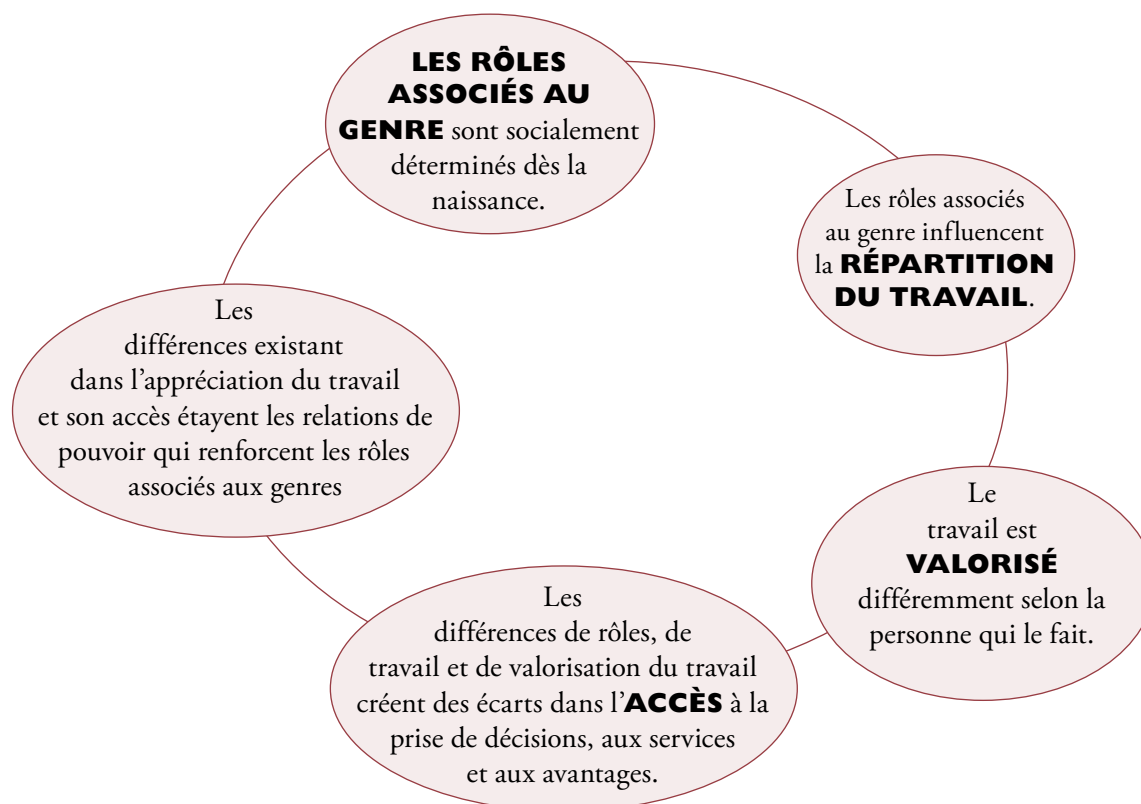
Les questions QUI

- Qui est la cible du projet ?
- Qui fait quel type de travail ou joue un rôle spécifique ?
- Qui en bénéficie ?
- Qui y participe ?
- Qui prend les décisions ?
- Qui porte les responsabilités ?
- Qui utilise les ressources ?
- Qui contrôle les ressources ?

La session suivante présentera le cadre analytique de Harvard, l'un des cadres d'analyse des genres les plus couramment utilisés.



Les principales composantes de l'analyse des genres³¹



Définition des 4 composantes clés de l'analyse des genres³²

- 1. Les rôles associés au genre** proviennent des différences perçues par la société entre les hommes et les femmes ; ils définissent la façon dont les hommes et les femmes « devraient » penser, agir et ressentir. Les rôles associés au genre changent constamment, et peuvent varier d'une culture à l'autre ou au sein d'une même culture.

engager une action et à aboutir à une issue capable de changer les normes et les systèmes sociaux, politiques et économiques actuels. Il est essentiel de comprendre les relations de pouvoir pour rendre les relations entre les genres plus égalitaires.
- 2. La répartition du travail par genre** se rapporte au travail différent qu'effectuent les hommes et les femmes à la suite de leur socialisation, et conformément aux modèles de travail acceptables dans un contexte donné.

Les besoins liés au genre trouvent leur origine dans les quatre composantes citées ci-dessus. Parce que les hommes et les femmes ont des rôles associés au genre différents, effectuent un travail différent, disposent d'un degré d'accès différent aux services et aux ressources, et vivent des rapports inégaux, leurs besoins sont différents. Les besoins pratiques liés au genre et les besoins stratégiques liés au genre sont à distinguer et à comparer, pour identifier l'ensemble des besoins liés au genre et les solutions pour y répondre.
- 3. L'accès** est influencé par les rôles associés au genre acceptés et la répartition du travail établie en fonction du genre.
- 4. Les relations de pouvoir** ont à voir avec la capacité des personnes et des groupes à

³¹ Source : A. Rani Parker, Itziar Lozano et Lynn A. Messner, *Gender Relations Analysis: A Guide for Trainers* (Washington D.C. : Save the Children, 1995).

³² *ibid.*



Comment choisir un cadre d'analyse des genres

- Lorsque vous choisissez un cadre d'analyse des genres pour votre situation, il convient de prendre en compte les différences, les limites et les bénéfices potentiels de chacun des cadres.
- Un cadre sélectionne un nombre limité de facteurs et a été conçu pour des secteurs ou des situations spécifiques ; c'est donc le recoupement de ces facteurs qui doit guider votre choix.

Les liens avec le LEAP

Chaque session sur un outil d'analyse des genres comporte une partie « lien au LEAP » qui met en lumière son utilisation à chaque phase du cycle LEAP. À mesure que vous avancez dans le module 4 de la trousse à outils pour la formation sur le genre, prenez note des liens, et reportez-vous à ce module lorsque vous progresserez dans le cycle LEAP. Le module 4 est fait pour servir à la fois de support d'apprentissage et de référence.

Lorsque vous choisissez un cadre d'analyse des genres, posez-vous les questions suivantes :

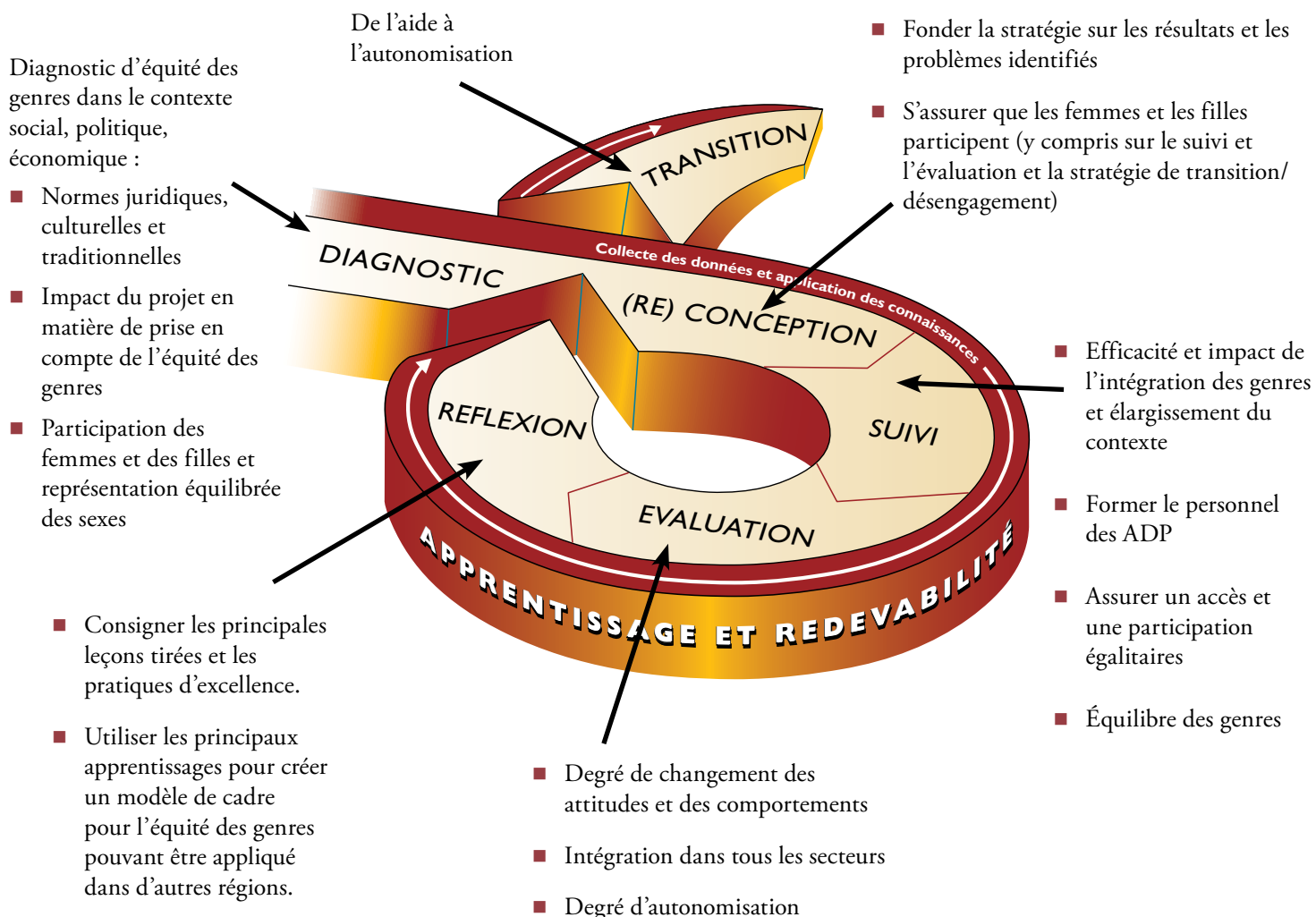
- Dans quelle mesure le cadre intègre-t-il une analyse des relations sociales autres qu'entre les genres (ethnie, classe sociale, etc.)?
- Le cadre peut-il être utilisé à différents moments ou est-ce un cadre statique ?
- Le cadre analyse-t-il surtout les rôles sociaux ou les relations sociales ?
- Le cadre prend-il en compte et valorise-t-il les ressources intangibles, et pas seulement les ressources tangibles ?
- Le cadre traite-t-il les rôles et l'identité du genre masculin, et pas seulement les rôles et l'identité du genre féminin?
- Quel est l'objectif final du cadre, l'efficacité ou l'autonomisation ?
- Quel rôle jouent l'organisateur et la communauté dans le cadre ?

Comparer les outils d'analyse des genres

- Une autre façon de choisir les outils d'analyse des genres est d'évaluer trois critères :
 - l'utilité de l'outil
 - le secteur pour lequel il a été conçu
 - le but de l'outil
- Si l'outil répond à vos exigences dans ces trois domaines, alors il convient bien.



Mise en correspondance du LEAP avec les outils d'analyse des genres





Les outils d'analyse des genres et le LEAP : la grille

Outil d'analyse des genres	Diagnostic	Conception du programme	Suivi	Évaluation
<p>Cadre analytique de Harvard : Profil d'activités</p> <p><i>Cet outil identifie toutes les tâches de production et répond à la question : « Qui fait quoi ? ». Il peut aussi être utilisé pour déterminer où se fait chaque activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Démographie professionnelle ■ Répartition et statut du travail ■ Employés/sans emploi ■ Temps consacré à chaque activité ■ Rôle des hommes et des femmes, des filles et des garçons ■ Temps passé à prendre soin des enfants ■ Données secondaires rapportées aux données primaires collectées par le foyer 	<ul style="list-style-type: none"> ■ État de référence des rôles associés au genre, du temps consacré aux types de travail et du statut ■ Stratégies efficaces pour le renforcement des capacités ■ Équité des genres dans les activités du programme ■ Rôles des hommes et des femmes, des filles et des garçons 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcement des capacités pour le personnel de l'ADP et les chefs de la communauté ■ Garantir un accès et une participation égalitaires ■ Équilibrer les activités du projet avec la charge du travail des deux genres ■ Créer un climat en faveur de relations transformées entre les genres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser les changements émergents dans les rôles associés au genre ■ Examiner les changements dans la répartition du travail ■ Déterminer l'efficacité du renforcement des capacités
<p>Cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle</p> <p><i>Utilisé en combinaison avec le profil d'activités, cet outil analyse quelles ressources peuvent être utilisées pour effectuer les activités identifiées.</i></p> <p><i>Les femmes ou les hommes ont-ils accès aux ressources nécessaires ? Qui contrôle leur utilisation ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déterminer quels droit d'accès et de contrôle ont les hommes, les femmes, les filles et les garçons en matière de : ressources économiques, éducation, prise de décisions d'ordre politique, technologie, épanouissement spirituel et définition de politiques 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Droits d'accès et de contrôle en matière de définition des politiques et de ressources essentielles pour les deux genres ■ Disponibilité et pertinence des contributions de la communauté aux projets en cours ■ Données de référence pour suivre l'autonomisation ■ Identification des questions devant faire l'objet d'un plaidoyer 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifier les changements dans les droits d'accès et de contrôle des ressources communautaires identifiées, en lien avec les objectifs du programme ■ Créer un programme de formation pour le personnel afin de garantir un accès et une participation égalitaires ■ Assurer une progression vers des relations transformées entre les genres et l'équité des genres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser l'amélioration de l'accès pour les deux genres en matière d'éducation, de santé, de définition des politiques, de ressources technologiques, d'épanouissement spirituel. ■ Déterminer si l'équité entre les genres augmente



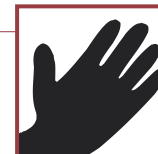
Les outils d'analyse des genres et le LEAP : la grille

Outil d'analyse des genres	Diagnostic	Conception du programme	Suivi	Évaluation
<p>Cadre analytique de Harvard :</p> <p>Facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle</p> <p><i>Utilisé en combinaison avec le profil d'activités et le profil d'accès et de contrôle, cet outil permet d'obtenir les influences passées et présentes, ainsi que les opportunités et les contraintes qui informent les relations entre les genres.</i></p>	<p>À utiliser pour organiser les données secondaires et primaires, afin de déterminer l'influence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des politiques locales et nationales ■ des questions juridiques ■ des facteurs socioculturels et religieux ■ des facteurs démographiques ■ des problèmes de capacité ■ des structures institutionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse du problème ■ Analyse stratégique ■ Indicateurs ■ Questions devant faire l'objet d'un plaidoyer ■ Impact de la situation inéquitable ■ Rôles des enfants dans les institutions locales ■ Autre conception possible 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Former le personnel de l'ADP, les chefs de la communauté ■ Sensibiliser la communauté aux facteurs d'influence ■ Suivre l'évolution des facteurs de restriction ■ Rester vigilant sur les occasions 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mesurer le degré de changement sur les facteurs identifiés comme ayant un effet sur l'accès et le contrôle et traités dans la conception du programme. ■ Observer l'impact des facteurs identifiés sur l'amélioration de l'équité des sexes et la transformation des relations entre les genres.
<p>Cadre analytique de Harvard :</p> <p>Analyse du cycle de projet</p> <p><i>Comprend une liste complète des questions à traiter à chaque phase de projet du cycle LEAP. C'est un guide très utile pour garantir que les questions liées au genre ne sont négligées dans aucune partie du cycle.</i></p>	<p>À utiliser pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ vérifier l'équilibre entre les genres dans l'équipe de diagnostic ■ s'assurer qu'une attention particulière est portée au genre lors de l'analyse des possibilités et des besoins dans une communauté ■ analyser les besoins et les possibilités pour les filles et les garçons ■ organiser les données secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formulation du cadre logique tenant compte des sexospécificités ■ Indicateurs adaptés de l'équité des genres ■ Données désagrégées (pour plus de précision dans la conception) ■ Participation à la collecte des données de référence 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utiliser les questions pour guider le processus de mise en œuvre ■ Garantir l'équité dans la mise en œuvre ■ Garantir une attention particulière au genre ■ Garantir une information par genre ■ Garantir une participation égale des femmes et des hommes, des garçons et des filles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluer le degré de changement d'attitude et de comportement pour garantir l'équité des genres ■ Analyser les changements en terme d'autonomisation ■ S'assurer que l'équipe d'évaluation est équilibrée en terme de genres



Les outils d'analyse des genres et le LEAP : la grille

Outil d'analyse des genres	Diagnostic	Conception du programme	Suivi	Évaluation
<p>Matrice d'analyse comparative entre les genres (MACG)</p> <p><i>La MACG propose une technique communautaire pour analyser et organiser les différences entre les genres.</i></p> <p><i>L'analyse de la transformation par les membres de la communauté apporte une aide à tous les niveaux du cycle LEAP.</i></p>	<p>Utiliser pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ évaluer le potentiel de réussite d'équité des genres ■ organiser les données primaires et secondaires récoltées dans les exercices d'analyse des genres avec la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utile pour développer le cadre logique ■ Développement d'indicateurs clairs permettant d'évaluer l'impact sur différents groupes ■ Conception de stratégies/ résultats autres et créatifs ■ Utile pour déterminer l'impact du programme/projet sur les hommes et les femmes, les filles et les garçons 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Suivre et consigner les changements de rôles associés au genre/dynamique des genres ■ Garantir des résultats équitables pour les hommes et les femmes, les filles et les garçons 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluer le degré de changement des rôles et responsabilités ■ Mesurer l'autonomisation ■ Évaluer les facteurs qui interagissent
<p>Le plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)</p> <p><i>Cet outil aide les membres de la communauté et les spécialistes du développement à définir ce que signifie en pratique l'autonomisation et à évaluer activement l'impact des objectifs de développement sur le but d'autonomisation.</i></p>	<p>Dans le contexte social, politique et économique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser les données secondaires pour déterminer le niveau d'autonomisation ■ Influencer le processus de conception en déterminant les principaux bénéficiaires : filles et garçons, hommes et femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stratégie fondée sur une amélioration du niveau d'autonomisation ■ Analyse de l'arbre des problèmes ■ Reconception dans le but d'intégrer le mouvement prévu dans l'évolution du niveau d'autonomisation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Générer des niveaux de participation égaux ■ Renforcer les capacités du personnel de l'ADP et des chefs de la communauté afin d'analyser l'autonomisation ■ Faire changer le niveau d'autonomisation en lien avec les buts du programme 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consigner les changements du niveau d'autonomisation des principaux bénéficiaires ■ Évaluer l'impact de cette autonomisation sur le programme et le projet.



Les outils d'analyse des genres et le LEAP : la grille

Outil d'analyse des genres	Diagnostic	Conception du programme	Suivi	Évaluation
<p>APP</p> <p><i>L'approche participative et pédagogique (APP) est un ensemble de démarches et de méthodes qui mettent en valeur les connaissances locales et laissent la population locale faire sa propre évaluation, sa propre analyse et ses propres plans. La frise chronologique, le diagramme de saisonnalité, l'analyse des tendances et le classement de richesse (ou bien-être) sont utiles à l'analyse des genres.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ À utiliser en combinaison avec les outils du cadre analytique de Harvard pour observer la communauté et identifier les dynamiques par rapport aux activités, à l'accès et au contrôle des ressources, et les facteurs locaux qui les influencent 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pour collecter les données de référence, garantir une participation équitable des femmes, des hommes, des filles et des garçons 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcement des capacités avec les chefs de la communauté et le personnel de l'ADP ■ Équilibre des genres ■ Projet / programme lié au contexte local 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiner le degré de changement dans la prise de décisions ■ Évaluer l'accès aux systèmes participatifs ■ Analyser l'accès aux services ■ Enregistrer les tendances
<p>La journée de 24 heures :</p> <p><i>l'utilisation de cet outil donne conscience de la répartition du travail selon le genre entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons, ainsi que de la valeur et l'ampleur du travail des femmes et des hommes, et de la façon dont les enfants interagissent et contribuent au bien-être du foyer.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilisation du temps pour le travail de production, reproduction et en communauté, par genre ■ Impact du projet sur la prise en compte des sexes ■ Disponibilité des acteurs ■ Répartition du travail selon le genre ■ Rôles associés au genre 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stratégie fondée sur le temps disponible pour tous les acteurs ■ Analyse de l'accès des deux genres aux ressources de temps de production ■ Préservation du temps de reproduction pour les hommes et les femmes ■ Modèle pour les filles et les garçons 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcement des capacités du personnel de l'ADP et des membres de la communauté ■ Conception d'activités adaptées par rapport à l'utilisation du temps ■ Prévision précise de la disponibilité et de l'impact sur le temps de production pour les deux genres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluer le degré de changement des attitudes et des comportements ■ Assurer le suivi de l'évolution en direction d'un accès et d'une utilisation équitables du temps de production

4.2 INTRODUCTION AU CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD

Objectifs

- Présenter les quatre outils que comprend le cadre
- Présenter les questions spécifiques au Genre et Développement (GED) traitées par les autres ONG à l'aide de ce cadre
- Encourager une plus grande utilisation du cadre analytique de Harvard pour le diagnostic, la conception, la mise en œuvre et le suivi, l'évaluation, la réflexion et la reconception/transition des projets

Estimation de durée de la séance :
45 minutes

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Enregistrer les participants et déterminer qui connaît et/ou a déjà utilisé le cadre analytique de Harvard.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

30 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.2a, Introduction au cadre analytique de Harvard

Passer la présentation PowerPoint du cycle LEAP faisant la démonstration de l'utilisation et de la pertinence du cadre analytique de Harvard dans le cycle LEAP. Puis, évoquer rapidement les principaux éléments pour chaque partie du cadre.

Aborder :

- le contexte du cadre analytique de Harvard
- une vue d'ensemble des quatre outils inclus dans le cadre :
 - profil d'activités
 - profil d'accès et de contrôle
 - analyse des facteurs d'influence sur les activités
- Cycle LEAP/Questions à se poser

Question à débattre

- En quoi la connaissance et la maîtrise d'un cadre largement utilisé et connu contribuent-elles à une collaboration efficace dans le cadre de notre travail avec les autres ONG ?

5 minutes

Consigne post-session

- Devenir témoin de l'égalité des genres.
- Libérez de la place dans votre bibliothèque ou votre bureau où on pourra mettre le matériel, les données collectées ou les questions ayant trait au cadre analytique de Harvard, pour un accès facile.
- Discutez avec les autres ONG ou organisations locales dans votre région ou votre pays ou dans d'autres pays pour en savoir plus sur des projets qui ont utilisé ce cadre avec succès. Quelles conclusions en ont été tirées ? Quelles stratégies de gestion ont été utilisées ?
- Rassemblez des études de cas sur des projets ayant utilisé ce cadre, chez Vision Mondiale et dans d'autres ONG.

Matériel

Supports

- Support 4.2a, Introduction au cadre analytique de Harvard

Préparation de l'animateur

- Créer une présentation à partir du support 4.2a.



Introduction au cadre analytique de Harvard³³

Également appelé cadre d'analyse des genres, le cadre analytique de Harvard est un outil de collecte des données qui peut être adapté à une multitude de situations. On l'utilise pour développer la description et l'analyse des relations entre les genres dans une communauté. Le cadre permet de définir les objectifs du projet, d'évaluer ces objectifs par rapport à l'implication des femmes et des hommes dans le projet, et l'effet du projet sur la dynamique des genres.

Une bonne connaissance de la situation est indispensable pour intégrer les femmes dans les projets de développement, et elle provient nécessairement de données. Le cadre analytique de Harvard permet d'obtenir les données fondamentales sur ce que les femmes et les hommes font dans une communauté et pourquoi.³⁴

Le cadre est constitué de quatre éléments étroitement liés : le profil d'activités, le profil d'accès et de contrôle, l'analyse des facteurs d'influence sur les activités et l'analyse du cycle de projet.

Ensemble, ces quatre éléments complémentaires fournissent une base pour concevoir et mettre en place des projets qui travaillent à transformer les relations entre les genres et maximiser les bénéfices pour les femmes et pour les hommes.

Profil d'activités

Le profil d'activités est fondé sur le concept d'une répartition du travail par genre. Il délimite les activités économiques de la population dans la zone du projet, d'abord par âge et par sexe, puis par origine ethnique, classe sociale ou d'autres caractéristiques distinctives importantes.

De plus, l'étude produite indique le temps passé par chacun à accomplir ces activités. Pour évaluer l'interaction entre les femmes et les hommes dans les projets, il est important de savoir ce que chacun fait.

Profil d'accès et de contrôle

Le profil d'accès et de contrôle identifie les ressources dont les individus peuvent disposer pour mener à bien leurs activités, et les bénéfices qu'ils peuvent en tirer. Identifier les activités spécifiques au genre en production, reproduction et gestion de la communauté est une étape nécessaire mais insuffisante dans la préparation des données pour la conception et la mise en œuvre d'un projet. L'analyse de la circulation des ressources et des bénéfices est un concept fondamental en GED pour évaluer comment les projets affecteront les femmes et seront affectés par elles.

Analyse des facteurs d'influence sur les activités

Cette analyse porte sur les facteurs sous-jacents qui déterminent la répartition du travail par genre et le contrôle des ressources et des avantages associés au genre. Ces considérations permettent d'identifier les facteurs qui créent les différences d'opportunités ou de restrictions dans la participation des hommes et des femmes au projet et dans les avantages qu'ils peuvent en tirer. Cette analyse prend en compte qui fait quoi dans chaque sous-groupe de population et de quel accès aux ressources et aux avantages et contrôle les personnes disposeront.

Cycle LEAP : questions à se poser

Le cadre « Cycle LEAP : questions à se poser » examine un projet en fonction des données et perspectives fondamentales susceptibles d'affecter le projet et/ou de résulter du projet. On se demande aussi quelles activités le projet affectera et quel est leur rapport avec les questions d'accès et de contrôle. Cette analyse permet de repérer les domaines d'un projet qui doivent être ajustés pour atteindre les résultats souhaités.

³³ Les informations concernant le Cadre d'analyse de Harvard sont tirées du livre *Gender Roles in Development Projects : A Case Book* [Rôles associés au genre dans le cadre des projets de développement : Dossier], de Catherine Overholt, Mary Anderson, Kathleen Cloud et James Austin (Hartford, Connecticut : Kumarian Press, 1985), et *The Oxfam Gender Training Manual* [Manuel de formation sur le genre d'Oxfam] de Suzanne Williams, Janet Seed et Adelina Mwau (Oxford : Oxfam, 1994).

³⁴ Note: Ce cadre suppose que le personnel du projet détient des informations précises sur la communauté. On peut obtenir des informations sur les activités des femmes et des hommes par divers moyens, notamment par l'approche participative et pédagogique (APP) décrite dans la session 4.11.

4.3 LE CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD : PROFIL D'ACTIVITÉS

Objectifs

- Analyser et présenter les défis de GED spécifiquement traités par cet outil
- Permettre aux participants d'évaluer leur propre attitude par rapport aux différents types de travail
- Comprendre les implications de la répartition du travail par genre
- S'entraîner à utiliser cet outil
- Étudier les utilisations de cet outil dans le cycle LEAP

Estimation de durée de la séance :
2 heures et 10 minutes

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de citer une règle dans leur vie qui influence la façon dont ils gèrent leur temps.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.3a, Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités et Support 4.3b, Mettre en lien le GED et le LEAP grâce au profil d'activités du cadre analytique de Harvard (CAH)

20 minutes

Sketch/Mise en scène

Activité 4.3a Diviser les participants en groupes et demander à chaque groupe de préparer un sketch. Six ou sept participants seront en train de faire différents types de travail. Deux participants joueront le rôle d'agents de développement : ils entreront avec un bloc-notes et un profil d'activités à compléter.

20 minutes

Présentation des sketches et discussion en groupe complet

- Quelle a été la réaction des participants du sketch lorsqu'ils ont été abordés et/ou interrompus dans leur travail pour s'entretenir avec les enquêteurs ?

- Qu'ont pensé les deux personnes qui ont réalisé le profil d'activités de leur approche et des résultats obtenus ? Que changeraient-ils ?

- A-t-on abordé tous les participants de la même façon, quel que soit le type de travail qu'ils faisaient ou leur sexe ?

- Quelles actions ou attitudes peuvent avoir affecté les résultats ?

- Y avait-il des indications du statut accordé à chaque type de travail ? Pourquoi ?

20 minutes

Petits groupes

Questions à débattre

- Quelles stratégies pourraient permettre de surveiller constamment notre propre attitude par rapport au travail et au statut ?

- En quoi la reconnaissance des nombreux types de travail et de responsabilité dans les communautés nous aide-t-elle à concevoir des projets efficaces et à garantir l'équité des genres ?

20 minutes

Discussion en groupe complet

- Compte-rendu : Orienter la conversation à partir des questions débattues en petits groupes.

10 minutes

Le lien avec le LEAP

Passer en revue les liens du cycle du LEAP avec le profil d'activités. Faire réagir les participants sur la pertinence de cette démarche dans leurs projets/programmes actuels.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Entraînez-vous à utiliser le profil d'activités dans votre foyer ou dans votre communauté.
- Prenez le temps de discuter deux à trois fois par semaine pour en savoir plus sur les différents types de travail dont les femmes de votre communauté sont responsables.

Matériel

Supports et activités

- Support 4.3a, Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités
- Support 4.3b, Mettre en lien le GED et le LEAP grâce au profil d'activités du cadre analytique de Harvard (CAH)
- **Activité 4.3a**, Mise en scène sur le profil d'activités

Préparation de l'animateur

- Faire des copies des supports 4.3a, 4.3b et de l'activité 4.3a pour les participants.
- Créer une présentation à partir du support 4.3a.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Le cadre analytique de Harvard : Profil d'activités

Le profil d'activités se fonde sur le concept d'une répartition du travail par genre. Il délimite les activités économiques de la population dans la zone du projet, d'abord par âge et par sexe, puis par origine ethnique, classe sociale ou d'autres caractéristiques distinctives importantes. De plus, l'étude produite indique le temps passé par chacun à accomplir ces activités. Pour évaluer l'interaction entre les femmes et les hommes dans les projets, il est important de savoir ce que chacun fait. En outre, il est significatif de voir la façon dont on classe conceptuellement les activités. Les concepteurs et les utilisateurs du cadre analytique de Harvard ont identifié les catégories suivantes :

A) Production de biens et de services

Trop souvent, les responsables de la conception des plans n'ont pas reconnu le rôle de production des femmes et se sont concentrés sur les activités des hommes. Les activités spécifiques de production menées pour tous les biens et les services par les hommes et les femmes doivent être identifiées. Il est insuffisant d'identifier uniquement les activités des femmes ou uniquement celles des hommes.

B) Reproduction et entretien des ressources humaines

Les activités qui visent à produire des membres de la famille et à en prendre soin doivent être classées en fonction du genre. On compte parmi ces activités la collecte d'eau et de combustible, la préparation des repas, l'accouchement et la prise en charge des enfants, l'éducation, la santé et la lessive. Bien

que ces tâches domestiques soient des fonctions économiques essentielles puisqu'elles assurent le développement et la préservation de la famille et de la nation, elles sont souvent considérées comme des activités non économiques. Il est indispensable de donner à ces fonctions une attention et une valeur explicites. L'implication des femmes dans le projet peut dépendre de la façon dont un projet influence la reproduction et les activités du foyer, la production de biens et de services, et/ou la corrélation entre ces activités. Les activités liées à la reproduction et à l'entretien des ressources humaines dans un foyer sont classées en fonction des facteurs suivants :

- **(i) dénomination par genre et par âge :** identifie si les femmes, les hommes, les enfants, ou les personnes âgées font une activité ; révèle les modèles liés au genre dans les activités de travail ; essentiel pour déterminer les effets sur les genres par la suite.
- **(ii) temps consacré :** indique quel pourcentage de temps est consacré à chaque activité, et si l'activité est saisonnière ou quotidienne.
- **(iii) lieu d'activité :** indique où l'activité est menée, à la maison, aux champs ou dans le magasin de la famille, dans la communauté ; donne à voir la mobilité des femmes ; a une incidence sur les systèmes de diffusion des programmes.



Profil d'activités³⁵

Activité socio-économique	Genre/Âge ³⁶						Temps ³⁷	Lieu ³⁸
	AF	AM	EF	EM	PAF	PAM		
■ Production de biens et de services								
a. Produits/Services								
1. Activité fonctionnelle								
2. Activité fonctionnelle								
b. Produits/Services								
1. Activité fonctionnelle								
2. Activité fonctionnelle								
■ Reproduction et entretien des ressources humaines								
a. Produits/Services								
1. Activité fonctionnelle								
2. Activité fonctionnelle								
b. Produits/Services								
1. Activité fonctionnelle								
2. Activité fonctionnelle								

³⁵ Source : Aruna Rao, Mary B. Anderson et Catherine Overholt, *Gender Analysis in Development Planning : A Case Book* [Analyse des genres dans la planification du développement : Dossier], (West Hartford, Connecticut : Kumarian Press, 1991), p. 17.

³⁶ **AF** = adulte de sexe féminin ; **AM** = adulte de sexe masculin ; **EF** = enfant de sexe féminin ; **EM** = enfant de sexe masculin ; **PAF** = personne âgée de sexe féminin ; **PAM** = personne âgée de sexe masculin

³⁷ Pourcentage de temps consacré à chaque activité ; saisonnière ; quotidienne

³⁸ À la maison ; aux champs ou dans le magasin de la famille ; communauté locale ; au-delà de la communauté



Mise en correspondance du GED avec le cycle du LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : profil d'activités





Mise en scène du profil d'activités

Instructions

Il est environ 15 heures un mercredi après-midi. La vie dans la communauté se déroule comme d'habitude lorsque deux agents de développement arrivent pour réaliser un profil d'activités afin de voir qui fait quoi dans la communauté.

1. Choisissez deux membres du groupe pour jouer les agents de développement qui viennent voir la communauté. Une fois choisis, ils devront quitter la pièce pendant que vous choisissez le reste des rôles.
2. Les membres du groupe restants choisissent chacun un type particulier de travail. Voici quelques possibilités :
 - Le/la directeur(trice) de l'école est en train d'écrire un rapport qu'il/elle devra remettre au directeur régional. Il/elle est déjà en retard dans la rédaction du rapport et il lui manque quelques informations.
 - Deux personnes réparent le toit d'une petite boutique dans la communauté. C'est un projet essentiel car la saison des pluies est sur le point de commencer.
 - Deux femmes sont en train de discuter pour décider qui va garder leurs enfants ce soir pendant que l'une d'entre elles assistera à la réunion de l'école. Les deux femmes doivent rentrer chez elles d'ici environ dix minutes.
 - Deux jeunes enfants portent de l'eau.
 - Une fillette est assise sur un banc ; elle fait ses devoirs et surveille son petit frère encore bébé.
 - Deux hommes rapportent une cargaison de chanvre ou de blé dans un entrepôt pour y être stockée. C'est le quatrième chargement de la journée.
 - Une femme prépare le dîner chez elle..
3. Après avoir choisi les rôles, et peut-être trouvé un ou deux accessoires pour aider à faire comprendre au public ce que vous faites, vous pouvez commencer.
4. Lorsque le jeu de rôles démarre, tout le monde est occupé à son travail ; les agents de développement entrent en scène pour réaliser le profil d'activités. La mise en scène se termine lorsqu'ils ont parlé avec tout le monde.

4.4 LE CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD : PROFIL D'ACCÈS ET DE CONTRÔLE

Objectifs

- S'entraîner à utiliser le profil d'accès et de contrôle
- Étudier les définitions et les concepts sous-jacents d'accès et de contrôle
- Comprendre l'accès et le contrôle des ressources dans une communauté
- Encourager une plus grande utilisation du profil d'accès et de contrôle pour le diagnostic, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation, la réflexion et la reconception/transition des projets.

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 20 minutes

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de citer une ressource de la communauté à laquelle ils peuvent accéder et qu'ils peuvent contrôler dans leur vie quotidienne.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.4a, Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle

Support 4.4b, Mise en correspondance du GED avec le cycle du LEAP à l'aide du profil d'accès et de contrôle

30 minutes

Interviews

Entretiens

- Donner à tous les participants une copie du support 4.4a
- Demander à trois ou quatre membres du groupe de se porter volontaires pour être interrogés et représenter trois ou quatre foyers de leur communauté. Le reste du groupe

utilise le profil d'accès et de contrôle pour poser des questions à tour de rôle. Lorsqu'elles répondent aux questions, les personnes interrogées auront à l'esprit un foyer donné d'un projet Vision Mondiale qu'elles connaissent bien.

- Après les entretiens, utiliser les questions suivantes pour guider la discussion :
 - Quels schémas surprenants ou intéressants cet exercice a-t-il fait apparaître ?
 - Quelle sensibilité particulière est nécessaire pour obtenir ce type d'information dans une communauté ?
 - Cet outil différencie plusieurs catégories d'accès et de contrôle. Pourquoi est-ce important ?
 - Il différencie également l'accès à une ressource particulière ou un mode de participation de la communauté et le contrôle de cette ressource ou participation. En quoi cette distinction entre accès et contrôle aide-t-elle dans le diagnostic, la conception, la mise en œuvre, le suivi du programme, l'évaluation et la réflexion ?
 - Quelles adaptations pourraient vous aider à utiliser cet outil avec les enfants ?

10 minutes

Mise en correspondance avec le LEAP

Passer en revue les liens du cycle avec le profil d'accès et de contrôle. Faire réagir les participants sur leurs projets/programmes en cours.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Entraînez-vous à utiliser le profil d'accès et de contrôle dans votre foyer ou dans votre communauté.

Matériel

Supports

- Support 4.4a, Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle

- Support 4.4b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide du profil d'accès et de contrôle

Préparation de l'animateur

- Utiliser le profil d'accès et de contrôle pour étudier votre propre foyer. Quelles dynamiques intéressantes découvrez-vous ?
- Créer une présentation à partir du support 4.4a. et du support 4.4b.
- Faire des copies des supports 4.4a et 4.4b pour tous les participants.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Le cadre analytique de Harvard : Profil d'accès et de contrôle

Le *profil d'accès et de contrôle* identifie les ressources auxquelles un individu peut faire appel, afin de mettre en œuvre ses activités, ainsi que les avantages que ces ressources engendrent.

L'identification des activités liées au genre dans la production, la reproduction et la gestion de la communauté est nécessaire mais ne suffit toutefois pas à la collecte des données pour la conception et la mise en œuvre d'un projet. L'analyse du flux des ressources et des avantages est un critère fondamental à l'évaluation GED des effets qu'ont les projets sur les genres et vice-versa.

Il faut se souvenir de deux choses ; premièrement, il faut faire la différence entre l'accès et le contrôle. L'accès aux ressources n'implique pas nécessairement le pouvoir de contrôler ces ressources. Deuxièmement, puisqu'il est important de différencier l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, il est aussi important de faire la différence entre l'accès aux avantages dérivés de la mobilisation des ressources et leur contrôle (les hommes bénéficient en règle générale du travail des femmes). En s'intéressant autant aux ressources qu'aux avantages, on établit alors un diagnostic plus exact du pouvoir relatif détenu par les entités d'une société ou d'une économie, ce qui permet d'analyser les interactions probables entre les femmes, les hommes et le projet, ainsi que ses effets sur les deux genres.

Profil d'accès et de contrôle³⁹

Ressources	Accès (hommes/femmes)	Contrôle (hommes/femmes)
Terre Équipement Labeur Production Reproduction Capital Éducation/Formation		
Avantages	Accès (hommes/femmes)	Contrôle (hommes/femmes)
Revenu extérieur Possession d'actifs Biens en nature (nourriture, vêtements, abris, etc.) Éducation Pouvoir/prestige politique Autres		

³⁹ Source : Aruna Rao, Mary B. Anderson et Catherine Overholt, *Gender Analysis in Development Planning: A Case Book* (West Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1991), p. 17.



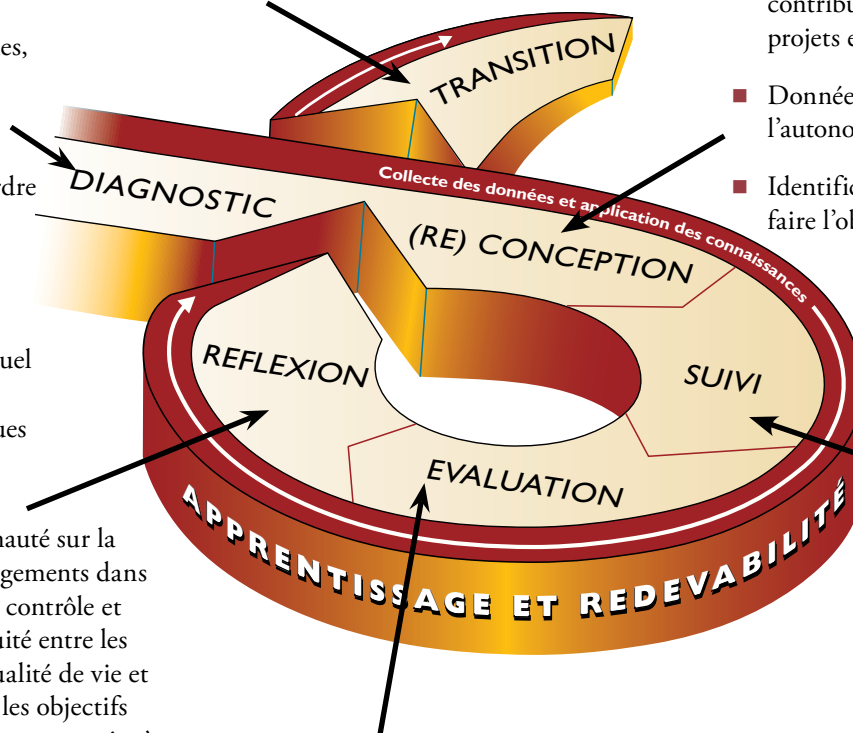
Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide du profil d'accès et de contrôle

Déterminer quels droit d'accès et de contrôle ont les femmes, les hommes, les filles et les garçons en matière de :

- ressources économiques,
- éducation,
- prise de décisions d'ordre politique,
- technologie,
- épanouissement spirituel
- définition des politiques

- Réflexion en communauté sur la manière dont les changements dans les droits d'accès et de contrôle et l'amélioration de l'équité entre les genres jouent sur la qualité de vie et la capacité à atteindre les objectifs de développement communautaire à long terme.

De l'aide à l'autonomisation



- Amélioration de l'accès à l'éducation, la santé, la définition des politiques, les ressources technologiques, l'épanouissement spirituel
- Amélioration de l'équité entre les genres

- Droits d'accès et de contrôle en matière de définition des politiques et de ressources essentielles pour les deux genres
- Disponibilité et pertinence des contributions de la communauté aux projets en cours
- Données de référence pour suivre l'autonomisation
- Identification des questions devant faire l'objet d'un plaidoyer

- Identifier les changements dans les droits d'accès et de contrôle des ressources communautaires identifiées, en lien avec les objectifs du programme

- Former le personnel des programmes à l'accès et la participation égalitaires
- Efforts continus envers des relations transformées et l'égalité entre les genres

4.5 LE CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD : ANALYSE DES FACTEURS D'INFLUENCE SUR L'ACCÈS ET LE CONTRÔLE

Objectifs

- Comprendre comment les facteurs externes influencent l'autonomisation ou la déresponsabilisation des genres.
- Examiner les définitions et les concepts sous-jacents de cette analyse dans le contexte que vivent les participants, notamment la guerre civile et la migration.
- Intégrer les principes de développement transformationnel dans cette analyse.
- Encourager une plus grande utilisation de cet outil pour le diagnostic, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation, la réflexion et la reconception/transition des projets.

Estimation de durée de la séance :
2 heures

Préparation des participants avant l'atelier

- Demander aux participants d'apporter les documents de leur projet.

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de réfléchir et d'identifier un facteur qui a influencé leur accès à une ressource importante de la communauté et/ou leur contrôle de celle-ci.

20 minutes

Présentation en groupe complet :

Support 4.5a, Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle

Support 4.5b Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur les activités, l'accès et le contrôle

25 minutes

Petits groupes

- Chacun des petits groupes doit avoir un document de conception de projet.

Consigne

Lisez le document et repérez les éléments influencés par des facteurs externes. Pensez à toutes les catégories des facteurs d'influence du CAH.

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Questions à débattre

- Demander aux groupes de donner les facteurs qu'ils ont identifiés dans la documentation de leur projet. Que savent-ils actuellement des facteurs externes pouvant influencer ces éléments du projet ?
- Comment le GED change-t-il le regard que nous portons sur les facteurs d'influence ?
- Quelle réponse les principes du développement transformationnel proposent-ils à ce défi ?
- Quelle réponse notre foi donne-t-elle à ce défi ?
- En quoi les stratégies de conception de projets qui répondent à ces facteurs amènent-elles à une viabilité à long terme ?

15 minutes

Petits groupes - « Gérer le changement »

Questions à débattre

- Alors que les femmes travaillent pour accomplir leur plein potentiel, quel est le défi pour les hommes ?
- Où se situe le « sommet » de l'épanouissement personnel pour les deux genres ?
- En quoi une transformation des relations entre les genres a-t-elle un impact positif sur les garçons et les filles ?

15 Minutes

Groupe entier

- Partager les idées du travail en petits groupes.

10 minutes

Le lien avec le LEAP

Passer en revue les liens du cycle du LEAP avec les facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle. Faire réagir les participants sur la pertinence de cette démarche dans leurs projets/programmes actuels.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Libérez de l'espace dans votre bibliothèque ou votre bureau destiné à la recherche sur les facteurs d'influence. Mettez-y des articles de revues, de journaux, des propositions de parrainage, des livres, et des questions pour approfondir les recherches.
- Identifiez les sources et les collègues qui peuvent vous aider et vous conseiller en ce qui concerne les effets de facteurs tels que l'économie mondiale, les conventions internationales, etc.

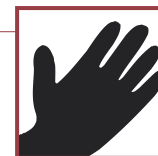
Matériel

Supports

- Support 4.5a, Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle
- Support 4.5b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse des facteurs d'influence sur les activités, l'accès et le contrôle

Préparation de l'animateur

- Si possible, demander aux participants d'apporter à la session un document de conception de projet.
- Apporter un document de conception de projet à la session (3 ou 4 copies) au cas où les participants n'en apporteraient pas.
- Si possible, rendre visite à une communauté et utiliser cet outil pour aider les membres de la communauté à analyser quels facteurs extérieurs influencent leur projet.
- Créer une présentation à partir du support 4.5a.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Le cadre analytique de Harvard : Analyse des facteurs d'influence sur les activités, l'accès et le contrôle

Cette analyse s'intéresse aux facteurs sous-jacents de la répartition selon les genres du travail et du contrôle des ressources et des avantages. Les recherches identifient les facteurs qui sont à l'origine des différences d'opportunités ou de contraintes que connaissent les hommes et les femmes lorsqu'ils participent aux projets

Les facteurs déterminant qui fait quoi, qui accède à quoi et qui contrôle quoi au sein des sous-groupes de la population sont aussi vastes que liés. Ils peuvent être classés ainsi :

- a) Conditions économiques générales, comme le niveau de pauvreté, le taux d'inflation, la répartition des revenus, les conditions internationales de commerce et les infrastructures
- b) Structures institutionnelles, comme les administrations gouvernementales et les dispositions relatives à la production et la dissémination des connaissances, de la technologie et des capacités
- c) Facteurs démographiques
- d) Facteurs socioculturels
- e) Normes communautaires, comme les normes familiales et les croyances religieuses
- f) Critères juridiques
- g) Formation et éducation
- h) Évènements politiques, internes et externes

Le classement de ces facteurs déterminants permet d'identifier lesquels facilitent ou compliquent l'atteinte des objectifs des projets. Afin de concevoir et de mettre en œuvre un projet, il faut pouvoir évaluer si les facteurs mentionnés peuvent affecter le projet ou peuvent être affectés par le projet et de quelle manière. En outre, il est nécessaire d'identifier les tendances ou dynamiques externes exerçant déjà un changement sur ce que font les hommes et les femmes concrètement.

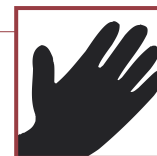
Les dynamiques – politiques, sociales, écologiques ou physiques – peuvent soit contribuer à l'exécution réussie d'un projet, soit sérieusement l'entraver.

Les facteurs touchant les femmes : la durée de vie s'allonge, en particulier pour les femmes. La disponibilité d'informations et de méthodes contraceptives combinée à une baisse du taux de mortalité infantile augmente les chances de changer les facteurs décisifs des activités des femmes. Tandis que les hommes migrent vers les villes ou que les foyers subissent les conséquences de guerres civiles ou autres troubles sociaux, les femmes n'ont d'autre choix que de s'impliquer dans les activités de production auparavant réservées aux hommes. Un nombre de tendances internationales vient également altérer les circonstances locales. L'inflation globale, les transferts internationaux de main d'œuvre, l'impact des nouvelles technologies et les tensions internationales sont en constante évolution et peuvent agir sur les résultats d'un projet. De tels événements incontrôlés se produisant dans le cadre d'un projet seront mieux compris s'ils sont explicitement inscrits et pris en compte dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation du projet.

Analyse des facteurs d'influence sur les activités, l'accès et le contrôle⁴⁰

1. Conditions économiques générales, comme le niveau de pauvreté, le taux d'inflation, la répartition des revenus, les conditions internationales de commerce et les infrastructures
2. Structures institutionnelles, comme les administrations gouvernementales et les dispositions pour la production et la dissémination des connaissances, de la technologie et des capacités
3. Facteurs démographiques
4. Facteurs socioculturels
5. Normes communautaires, comme les normes familiales et les croyances religieuses
6. Critères juridiques
7. Formation et éducation
8. Évènements politiques, internes et externes

⁴⁰ Source : Aruna Rao, Mary B. Anderson et Catherine Overholt, *Gender Analysis in Development Planning: A Case Book* (West Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1991), p. 17.

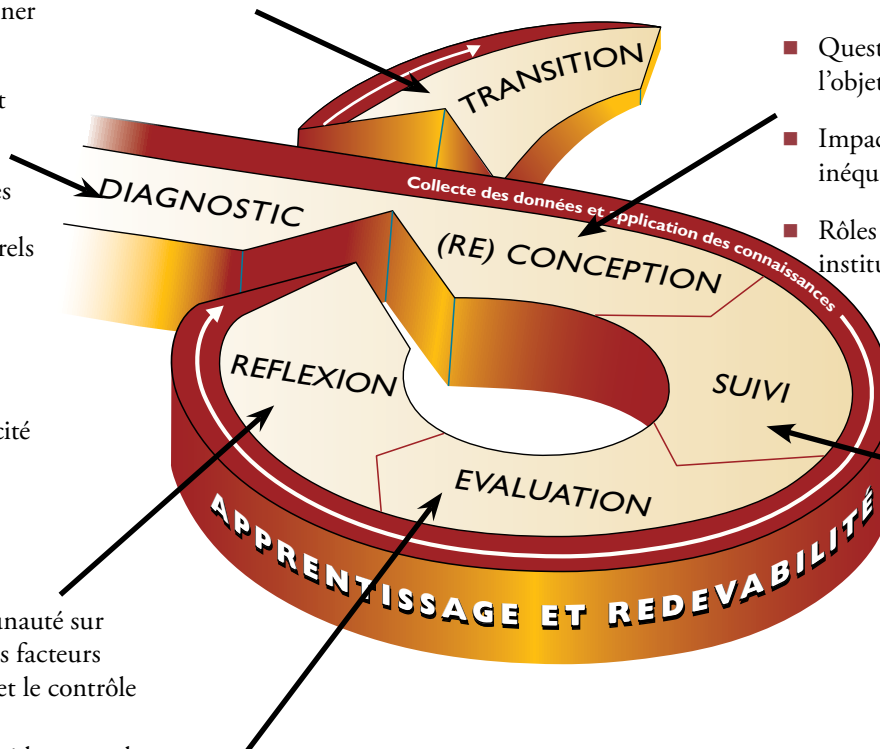


Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse des facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle

À utiliser pour organiser les données secondaires et primaires, afin de déterminer l'influence :

- des politiques locales et nationales
- des questions juridiques
- des facteurs socioculturels et religieux
- des facteurs démographiques
- des problèmes de capacité
- des structures institutionnelles
- Réflexion de la communauté sur sa capacité à changer les facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle
- Impact du travail de plaidoyer sur les objectifs à long terme
- Questions de durabilité

De l'aide à l'autonomisation



- Analyse du problème
- Analyse stratégique
- Indicateurs
- Questions devant faire l'objet d'un plaidoyer
- Impact de la situation inéquitable
- Rôles des enfants dans les institutions locales
- Suivre l'évolution des facteurs de restriction
- Rester vigilant sur les possibilités
- Porter son attention sur le plaidoyer

- Degré de changement sur les facteurs identifiés comme ayant un effet sur l'accès et le contrôle
- Impact de ces facteurs sur l'amélioration de l'équité des sexes

4.6 LE CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD : ANALYSE DU CYCLE DE PROJET

Objectifs

- Apprendre à diagnostiquer les besoins liés au genre et la dynamique des genres à tous les stades du cycle LEAP
- Intégrer les informations collectées à l'aide des outils d'analyse des genres à toutes les phases du cycle LEAP
- Encourager une plus grande utilisation du cadre analytique de Harvard dans le cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi, évaluation, réflexion et transition/reconception.

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 50 minutes

Préparation des participants avant l'atelier

- Demander aux participants d'apporter les documents de leur projet.

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de raconter une expérience où l'utilisation de données par genre a ouvert de nouvelles perspectives.

30 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.6a, Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse du cycle de projet

30 minutes

Petits groupes

- Vérifier que chaque groupe a des documents sur un projet.

Consigne : Demander aux participants d'utiliser les questions du cycle LEAP : Questions à se poser pour déterminer la présence ou non d'analyse des genres dans les différents éléments de la conception du projet.

30 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Reprendre chaque partie du projet, en demandant aux petits groupes ce qu'ils ont trouvé.

Questions à débattre

- En quoi les résultats changeront-ils si ces questions de GED sont pleinement utilisées tout au long du cycle LEAP ?
- D'après votre compréhension et vos connaissances du GED, quels pourraient être les effets positifs et négatifs de ce projet tel qu'il est actuellement conçu sur les femmes et sur les hommes ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

Visitez au moins un projet en phase de conception (pour étudier le processus et non pur « superviser ») et discutez avec l'équipe LEAP/conception de projet pour savoir quelles questions ayant trait au genre sont prises en compte.

Matériel

Supports

- Support 4.6a, Le cadre analytique de Harvard : Analyse du cycle de projet
- Support 4.6b, Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse du cycle de projet

Préparation de l'animateur

- Apporter des documents de conception de projet (3 ou 4 copies).
- Si possible, demander à certains membres du groupe d'apporter les documents de leur projet d'ADP.
- Créer une présentation à partir des supports 4.6a et 4.6b.
- Faire des copies du support 4.6a pour les participants.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Le cadre analytique de Harvard : Analyse du cycle de projet⁴¹

Cette partie du cadre analytique de Harvard étudie le projet à la lumière des données fondamentales recueillies par le personnel du projet et des tendances susceptibles d'affecter les données ou le projet lui-même. Elle comprend un examen détaillé des activités qui seront affectées par le projet et étudie la façon dont les problématiques d'accès et de contrôle sont liées à ces activités.

Cette analyse détermine également les domaines du projet où des ajustements doivent être faits afin de pouvoir atteindre les résultats escomptés en matière d'équité des genres. Les relations entre les genres sont souvent négligées lors de l'identification des objectifs de projet. Quelques exemples de réactions classiques : « Cela ne concerne pas les femmes ; il s'agit d'un projet sylvicole », ou « Ce n'est pas un projet pour les hommes, cela porte sur la nutrition ». Les besoins, les opportunités et les contraintes actuelles des deux genres doivent être soigneusement prises en compte.

Répondre aux préoccupations de GED nécessite de satisfaire les besoins particuliers des deux genres, ainsi que ceux des enfants, dans le développement. Il doit y avoir une participation égale et une prise en compte égale des deux genres. Les biens et les services sont souvent fournis sans même se demander si les femmes participent à la production et à la consommation de ces biens et services. Les responsabilités des hommes au sein du foyer sont régulièrement sous-estimées. Les questions que comprend cet outil sont utiles pour découvrir dans quelle mesure les objectifs du projet vont dans le sens d'une transformation des relations entre les genres, de manière dynamique, transformationnelle et pertinente.

Questions et catégories clés à examiner à chaque phase du cycle LEAP :

- a) **Évaluation du projet** : Les questions relatives au genre doivent être abordées comme un problème de clientèle du projet, en identifiant les opportunités et/ou les contraintes pour l'implication des hommes et des femmes dans le projet.
- b) **Conception du projet** : Les questions relatives

à l'impact sur les activités des femmes et des hommes sont primordiales dans la définition des buts, des objectifs et des indicateurs du projet. En outre, l'identification de l'accès aux ressources et aux avantages et de leur contrôle doit avoir lieu au moment de l'analyse du problème.

- c) **Mise en œuvre du projet** : Les questions concernant les relations entre les genres dans la région du projet, au sein du personnel du projet, dans la structure de l'organisation, les opérations et la logistique doivent être prises en compte.
- d) **Suivi et évaluation** : Il convient de répondre aux exigences de données pour évaluer les effets du projet sur le genre.

Questions clés à prendre en compte

Questions à se poser pour évaluer les besoins de la communauté et la viabilité du projet :

Diagnostic de projet

Diagnostiquer les besoins de la communauté

- Quels sont les besoins et les possibilités qui existent pour augmenter la productivité et/ou les occasions de production des hommes et des femmes, des filles et des garçons ?
- Quels sont les besoins et les possibilités qui existent pour augmenter l'accès aux ressources et leur contrôle par les hommes et les femmes ?
- Quels sont les besoins et les possibilités qui existent pour augmenter l'accès aux avantages et leur contrôle par les hommes et les femmes ?
- Comment ces besoins et possibilités sont-ils liés aux autres besoins et possibilités de développement général et sectoriel du pays ?
- Les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont-ils été directement consultés pour identifier les besoins et les possibilités ?

⁴¹ Les questions ont été adaptées des sources suivantes en insistant sur l'intégration des deux genres, par opposition à la participation des femmes uniquement au développement : *Gender Roles in Development Projects : A Case Book* [Rôles associés au genre dans le cadre des projets de développement : Dossier] sous la direction de Catherine Overholt, Mary Anderson, Kathleen Cloud, James Austin (Hartford, Connecticut : Kumarian Press, 1985), et *Gender Analysis in Development Planning : A Case Book* [Analyse des genres dans la planification du développement : Dossier], sous la direction de Aruna Rao, Mary B. Anderson et Catherine Overholt (West Hartford, Connecticut : Kumarian Press, 1991), pp.9-20. Pour de plus amples informations consulter également *The Oxfam Gender Training Manual* [Manuel de formation sur le genre d'Oxfam] de Suzanne Williams, Janet Seed et Adelina Mwau, (Oxford : Oxfam, 1994).



Conception du projet

Définir les objectifs généraux du projet

- Les objectifs de projet sont-ils clairement liés aux besoins des femmes et des hommes, des garçons et des filles ?
- Ces objectifs reflètent-ils correctement les besoins des hommes et des femmes ?
- Les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont-ils participé au processus de détermination de ces objectifs ?

Impact du projet sur les activités de performance selon le genre

- Quelles activités (productive, reproductive et d'entretien, et/ou sociopolitique) le projet affecte-t-il pour les femmes et les hommes, les garçons et les filles ?
- L'élément prévu est-il en accord avec la désignation actuelle d'un genre pour l'activité en question ?
- S'il prévoit de changer la réalisation par un genre de cette activité (emplacement, fonds, technologie, etc.), est-ce faisable, et quels effets cela aura-t-il sur les adultes et les enfants des deux genres ?
- Si la réalisation par un genre n'est pas modifiée, est-ce une occasion manquée de transformer les relations entre les genres ?

Impact du projet sur l'accès et le contrôle

- Comment chaque élément du projet influencera-t-il l'accès des hommes et des femmes aux ressources et aux avantages engagés dans et provenant de la production de biens et de services, et le contrôle de ceux-ci ?
- Comment chaque élément du projet influencera-t-il l'accès des hommes et des femmes aux ressources et aux avantages engagés dans et provenant de la reproduction et de l'entretien des ressources humaines, et le contrôle de ceux-ci ?
- Comment chaque élément de projet influencera-t-il l'accès des hommes et des femmes aux ressources et aux avantages engagés dans et provenant des fonctions sociopolitiques, et le contrôle de ceux-ci ?

- Quelles sont les forces qui ont été activées pour inciter à un plus grand examen des contraintes et des améliorations possibles ?
- Comment la conception de projet peut-elle être ajustée pour accroître l'accès et le contrôle des hommes et des femmes sur les ressources et les avantages ?
- Quels éléments de conception encourageront un examen plus approfondi des contraintes et des améliorations possibles dans les relations de la communauté ?

Mise en œuvre du projet

Personnel

- Le personnel du projet est-il suffisamment informé et sensibilisé envers les besoins liés au genre ?
- Les femmes ont-elles l'habitude de distribuer des biens ou des services à des bénéficiaires féminins ?
- Le personnel a-t-il les compétences nécessaires pour fournir les apports spécifiques demandés par les femmes et les hommes, les garçons et les filles ?
- Quelles stratégies de renforcement des capacités seront appliquées pour développer le système de distribution ?
- Y a-t-il des postes appropriés qui puissent être attribués aux femmes afin qu'elles puissent participer à la direction de projet ?

Flexibilité

- Le projet dispose-t-il d'un système de gestion des informations permettant de repérer les effets de l'opération sur les hommes et les femmes, sur les filles et les garçons, afin de pouvoir suivre les changements et/ou les effets négatifs possibles de manière adaptée ?
- L'organisation est-elle suffisamment flexible pour adapter ses structures et ses opérations de manière à faire face à l'évolution des situations ou aux situations récemment rencontrées par les hommes et les femmes ?

Évaluation du projet

Données requises

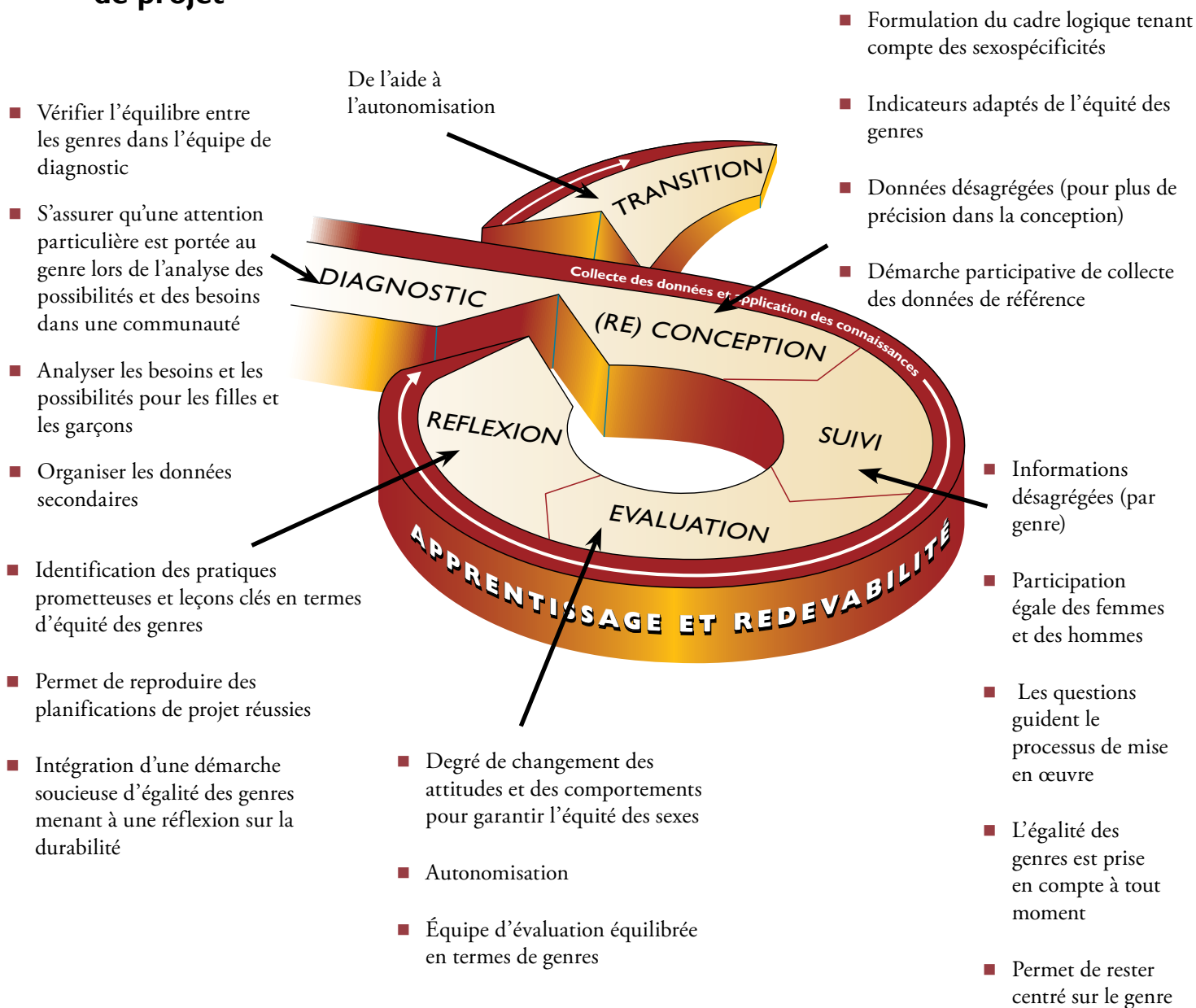
- Le système de suivi et d'évaluation du projet mesure-t-il précisément les effets du projet sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles, séparément ?
- Le suivi et l'évaluation comprennent-ils la collecte de données pour mettre à jour l'analyse d'activités et l'analyse d'accès et de contrôle ?
- Est-ce que les hommes et les femmes sont impliqués dans la définition des données requises ?
- Fait-on remonter les données au personnel et aux bénéficiaires du projet sous une forme compréhensible et au bon moment pour permettre des ajustements du projet ?
- Implique-t-on les hommes et les femmes, les filles et les garçons dans la collecte et l'interprétation des données ?
- Les données sont-elles analysées pour fournir des conseils sur la conception d'autres projets ?
- Identifie-t-on des zones clés de la recherche sur le GED ?

Collecte et analyse des données

- La collecte de données est-elle suffisamment régulière pour permettre de faire les ajustements nécessaires pendant le projet ?



Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide du cadre analytique de Harvard : analyse du cycle de projet



4.7 LE CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD : SESSION D'APPLICATION AUX PROJETS

Note: Cette session est conçue comme un débriefing après que les participants auront utilisé le cadre analytique de Harvard pour récolter des données dans une communauté ou un ADP. Vous pouvez souhaiter planifier cette expérience en communauté et ce débriefing après la présentation des processus d'APP/DRP (Session 4.11).

Objectifs

- Discuter des expériences des participants avec le cadre analytique de Harvard dans la communauté
- Résoudre les problèmes et favoriser des stratégies d'apprentissage collégial et continu pour la mise en œuvre du cadre analytique de Harvard
- Encourager une plus grande utilisation du cadre analytique de Harvard pour l'identification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets

Estimation de durée de la séance :
Un peu plus de 2 heures

Préparation des participants avant l'atelier

Les participants travailleront avec le cadre analytique de Harvard dans une communauté. Leurs expériences seront donc différentes.

- Dans certains cas, les participants peuvent interroger les responsables du développement dans la communauté pour déterminer comment ils utilisent cet outil.
- Dans d'autres cas, les participants peuvent aider les agents de développement dans la communauté.
- Si les participants sont responsables d'ADP ou font partie du personnel, ils peuvent travailler dans leur propre communauté.

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de raconter une expérience où la conception du projet a été modifiée à cause d'informations liées au genre collectées dans la communauté ou l'ADP.

30 minutes

Travail en petits groupes : Partage d'expérience

(Activité 4.7a, Expériences en communauté : consigne et questions)

Diviser les participants en quatre groupes. Attribuer à chacun des groupes un des outils du cadre analytique de Harvard, et leur demander de préparer un exposé de 5 à 7 minutes qui sera présenté au groupe complet ; il couvrira les aspects suivants :

- résultats inattendus en utilisant l'outil
- réactions des membres de la communauté lorsqu'ils utilisaient l'outil, attendues et inattendues
- techniques d'APP employées
- leçons tirées
- nouvelles stratégies ou techniques APP qu'ils utiliseront la prochaine fois
- questions au groupe complet pour récolter de nouvelles suggestions et stratégies sur les problèmes spécifiques qui se sont posés
- questions au groupe complet pour faire ressortir d'autres informations, problèmes et expériences avec cet outil.

45 minutes

Présentation en groupe complet à partir du travail en petits groupes

Questions à débattre

(posées dans les présentations des petits groupes)

30 minutes

Discussion en groupe complet – Débat dirigé par l'animateur

- Comment les résultats vont-ils affecter chaque composante du cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation, réflexion, transition/reconception.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

Visitez au moins un projet en phase de conception (pour étudier le processus, et non pour « superviser ») et discutez avec l'équipe de conception de projet.

Matériel

Activités

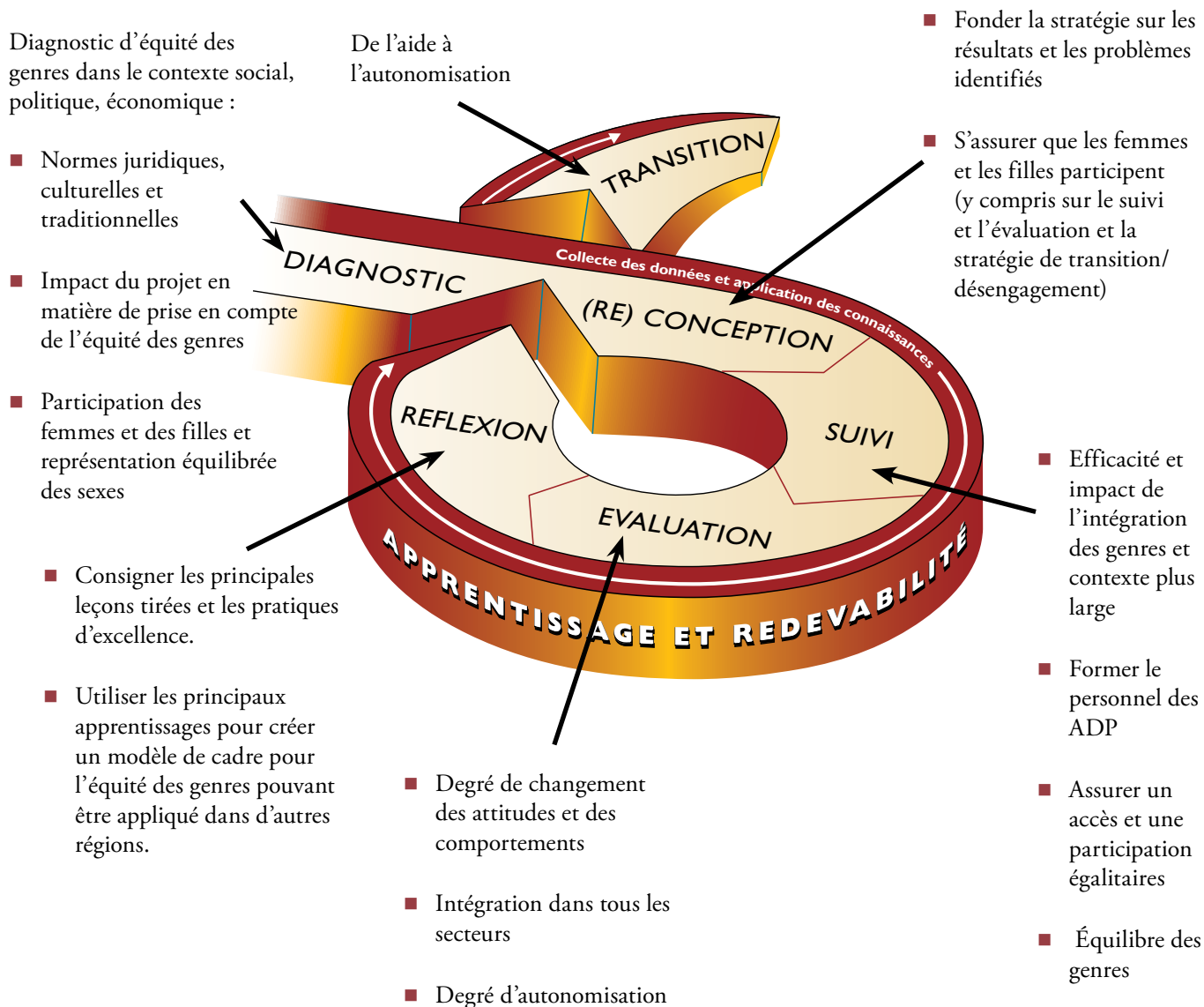
- Activité 4.7a, Expériences en communauté : consigne et questions
- Support 4.7a, Mise en correspondance du LEAP avec la session d'application du cadre analytique de Harvard

Préparation de l'animateur

- Prévoir une visite de groupe dans une communauté ou un ADP pour travailler avec le cadre analytique de Harvard.
- Apporter à la session des copies de tous les outils et des informations collectées dans la communauté.
- S'assurer que les participants apportent les informations nécessaires sur leur visite dans une communauté.
- Lorsque c'est possible, discuter avec les participants de leur expérience avant la session pour anticiper certains des problèmes.
- Faire des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP par application du cadre analytique de Harvard





Expériences en communauté : consigne et questions

Préparez un exposé de 5 à 7 minutes sur vos expériences dans une communauté en utilisant le cadre analytique de Harvard. Votre animateur vous dira sur quel outil vous concentrer. Votre présentation abordera :

- les résultats inattendus
 - les réactions des membres de la communauté lorsque vous utilisez l'outil, aussi bien les réactions générales que celles plus inattendues et uniques
 - les techniques d'APP employées
 - la pertinence et l'utilisation de votre outil du CAH dans le cycle LEAP
- les leçons tirées
 - les nouvelles stratégies ou techniques APP que vous utiliserez la prochaine fois
 - des questions à poser au groupe complet pour récolter de nouvelles suggestions et stratégies, qui pourront aussi répondre aux problèmes spécifiques que les membres d'autres groupes pourront avoir rencontré en utilisant cet outil
 - des questions à poser au groupe complet pour faire ressortir d'autres informations, problèmes et expériences avec cet outil.

Décidez qui sera chargé de présenter l'exposé, et qui animera le débat à partir de vos questions.

4.8 LA MATRICE D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES GENRES

Concepts en lien avec le GED : rôles associés au genre, répartition du travail en fonction du genre, égalité des genres, rôle triple des genres, besoins stratégiques et pratiques

Objectifs

- Apprendre à utiliser la matrice d'analyse comparative entre les genres (MACG)
- Encourager une plus grande utilisation de la matrice d'analyse comparative entre les genres dans le cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation, réflexion et transition/reconception
- Comprendre comment les projets et les programmes interagissent avec la dynamique des genres dans la communauté

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 10 minutes

Déroulement et description de la séance

5 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.8a, La matrice d'analyse comparative entre les genres

Support 4.8b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide de la matrice d'analyse comparative entre les genres

20 minutes

Petits groupes

Donner à chaque groupe l'étude de cas et la feuille de travail MACG (Activité 4.8a).

Consignes

- À partir des informations de l'étude de cas, remplissez la MACG en inscrivant le signe (+) ou (-) dans chaque catégorie.
- Soyez prêts à défendre vos choix et à les justifier. Débattre d'éventuelles interventions sur le projet qui pourraient avoir un effet positif sur la dynamique des genres.

20 minutes

Discussion en groupe complet

Reprendre la MACG complétée en petits groupes et identifier les éventuelles différences entre les réponses des groupes.

Questions à débattre

- Pourquoi avoir fait ce choix ?
- Souhaiteriez-vous avoir d'autres informations avant de faire ce choix ? Quel outil pourriez-vous utiliser pour obtenir ces informations ?
- Où avez-vous repéré un double effet de la dynamique des genres (par exemple, en libérant les femmes la corvée de l'eau sans remplacer l'interaction sociale, ou en formant les hommes plutôt que les femmes si le potentiel de création de revenus venait du travail traditionnel des femmes) ?
- Quels concepts du GED sont essentiels pour utiliser cet outil efficacement ?
- Discutez de l'importance de cet outil dans la phase de diagnostic du LEAP lors de la phase de conception de projet, la phase de mise en œuvre et la phase d'évaluation.

15 minutes

Présentation en groupe complet - Support 4.8b, Utilisation de la MACG avant une intervention à Ouled Hamouda

- Expliquer comment la MACG a été remplie par les personnes qui travaillaient sur le projet, et les résultats finaux du projet.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Utilisez la matrice d'analyse comparative entre les genres pour diagnostiquer un objectif à long terme dans un projet.

Matériel

Supports et activités

- Support 4.8a, La matrice d'analyse comparative entre les genres

- Mise en correspondance du GED avec le LEAP
- Support 4.8b, Utilisation de la MACG avant une intervention à Ouled Hamouda
- Activité 4.8a, Étude de cas –Utilisation de la matrice d’analyse comparative entre les genres et de la feuille de travail de MACG

Préparation de l’animateur

- Faire des copies de la mise en correspondance avec le LEAP, du support 4.8a, du support 4.8b et de l’activité 4.8a pour le groupe.
- Si possible, visiter un ADP et utiliser cet outil avant la session. Recueillir des anecdotes des membres de la communauté à donner aux participants.
- Créer une présentation à partir de l’information des supports 4.8a et 4.8b et de la mise en correspondance avec le LEAP.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



La matrice d'analyse comparative entre les genres⁴²

- Quoi** Un outil pour l'analyse des genres des projets de développement au niveau communautaire
- Pourquoi** Pour déterminer les différents impacts des interventions de développement sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons
- Qui** L'analyse est dirigée par un groupe au sein de la communauté (hommes et femmes) et un formateur/animateur expérimenté (au début)
- Quand** Dès l'étape de la planification, pour déterminer si les effets potentiels sur le genre sont souhaitables et conformes aux buts du programme ; à l'étape de la conception, où les considérations liées au genre peuvent changer la conception du projet ; lors des étapes de suivi et d'évaluation pour aborder plus largement les impacts du programme

On complète la matrice d'analyse comparative entre les genres (MACG) en évaluant l'impact du projet sur chaque catégorie présentée. Par exemple, quel sera l'impact du projet sur le travail des femmes ? On note la réponse dans la case femmes et travail. Quel sera l'impact du projet sur les ressources des femmes ? Perdront-elles l'accès à la terre ?

Après avoir complété tous les changements potentiels que le projet pourrait apporter, on passe en revue ces changements potentiels :

- marquant d'un plus (+) ceux qui sont conformes aux buts du programme ;
- marquant d'un moins (-) ceux qui sont contraires aux buts du programme ;
- marquant d'un point d'interrogation (?) ceux pour lesquels on n'est pas sûr.

Voici les règles suggérées par l'auteur pour utiliser la MACG :

- Dans la mesure du possible, l'analyse devrait être réalisée par un nombre égal (ou plus ou moins égal) de femmes et d'hommes.
- L'analyse doit être examinée et mise à jour une fois par mois pendant les trois premiers mois et une fois tous les trois mois par la suite.
- Chaque case doit être vérifiée à chaque examen de la MACG.
- Les résultats inattendus doivent être inscrits dans la matrice.

- La MACG doit être utilisée en complément des autres outils d'analyse classiques, tels que les outils de suivi, les évaluations de besoins, etc.

Matrice d'analyse comparative entre les genres – Définitions

La MACG est une manière simple et méthodique d'étudier les différents effets liés au genre des projets sur les hommes et les femmes. Elle comprend quatre niveaux et quatre catégories d'analyse.

Femmes

Désigne les femmes de tous âges dans le groupe cible (si le groupe cible inclut les femmes) ou toutes les femmes dans la communauté.

Hommes

Désigne les hommes de tous âges dans le groupe cible (si le groupe cible inclut les hommes) ou tous les hommes dans la communauté.

Foyer

Désigne les femmes, les hommes et les enfants vivant sous le même toit, même s'ils ne font pas partie d'une famille nucléaire unique. Bien que les types de foyers varient, même au sein d'une communauté, les gens savent toujours ce qui constitue leur « foyer » ou « famille ». C'est cette définition ou cette unité d'analyse qui doit être employée pour la MACG.

Communauté

Désigne l'ensemble de toutes les personnes vivant dans la zone de projet. L'objet de cette catégorie est d'étendre l'analyse au-delà de la famille, à l'ensemble de la société. Cependant, les communautés sont complexes et généralement constituées de plusieurs groupes différents, de gens ayant des intérêts différents. De ce fait, si une « communauté » clairement définie n'a pas de sens dans le contexte du projet, ce niveau d'analyse peut être éliminé.

⁴² Source : Rani A. Parker, *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers* [Un autre point de vue : Manuel de formation sur l'analyse des genres à l'usage des agents communautaires] (New York : UNIFEM, 1993).

**Travail**

Se rapporte aux changements de tâches (aller chercher de l'eau à la rivière), au niveau de compétence requis (qualifié ou non, enseignement formel, formation) et à la capacité de travail (combien de personnes sont là et combien peuvent-elles en faire ? Est-il nécessaire d'embaucher du personnel ou bien les membres du foyer peuvent-ils réaliser eux-mêmes la tâche ?).

Temps

Se rapporte aux changements du temps (trois heures, quatre jours et ainsi de suite) nécessaire pour effectuer la tâche associée au projet ou à l'activité.

Ressources

Se rapporte aux changements d'accès au capital (revenu, terre, crédit) qui résultent du projet, et à la mesure du contrôle sur les changements dans les ressources (plus ou moins) pour chaque niveau d'analyse.

Facteurs culturels

Se rapporte aux changements dans l'aspect social de la vie des participants (changements des rôles ou des statuts associés au genre) qui résultent du projet.



Étude de cas – Utilisation de la matrice d’analyse comparative entre les genres⁴³

Cet exemple est une étude de cas réel qui s’est déroulé à Ouled Hamouda, dans la ville de Makhtar à l’ouest de la Tunisie. Dans cette communauté de 110 familles, les femmes devaient descendre un chemin glissant à 15 degrés de pente sur deux kilomètres pour aller chercher l’eau. Deux fois par jour, ces femmes descendaient le chemin raide et boueux avec les jerricanes vides. Elles remplissaient leurs jerricanes de 20 litres d’eau et les portaient ensuite sur leur dos pour remonter la pente raide. Chaque femme allait chercher de l’eau deux fois par jour, été comme hiver, qu’elle soit en bonne santé, enceinte ou malade, souvent accompagnée des petits enfants.

La Fondation Tunisienne pour le Développement Communautaire (FTDC) organise des réunions périodiques sur le développement au niveau de la communauté dans chacune des 22 communautés où elle travaille. Lors de ces réunions, la communauté identifie les projets qui répondent aux problèmes et traite des contributions de la communauté aux projets. Les contributions peuvent être en argent, en dons ou en travail. La FTDC travaille dans cinq secteurs : l’agriculture, la santé, les petites entreprises, l’éducation et la gestion communautaire.

À Ouled Hamouda, où la FTDC travaillait depuis sept ans, les femmes ont classé la difficulté à rapporter l’eau comme leur plus gros problème. Les hommes, qui n’allaient jamais chercher l’eau, ont noté ce problème comme leur cinquième priorité. Traditionnellement, dans cette culture, les hommes construisent des puits, pas les femmes. L’utilisation de la MACG à Ouled Hamouda a permis aux hommes de comprendre l’impact potentiel d’une prise en compte de ce problème aux quatre niveaux identifiés de la matrice. Après avoir rempli la matrice, les femmes et les hommes ont classé le projet sur l’eau comme leur première priorité.

Un comité chargé de l’eau potable a été créé, constitué de femmes et d’hommes choisis par la communauté. Un puits a été construit et équipé d’une pompe à moteur qui éjectait l’eau dans un grand réservoir de bonne construction proche de la communauté. Le robinet d’eau était à seulement 300 mètres environ des habitations de la communauté. Aujourd’hui, le projet sur l’eau est terminé, et l’eau potable est facile d’accès pour tout le monde dans la communauté.

Matrice d’analyse comparative entre les genres⁴⁴

Objectifs du projet				
	Travail	Temps	Ressources	Culture
Femmes				
Hommes				
Foyer				
Communauté				

- Les effets listés ci-dessus sont-ils souhaitables ? Sont-ils en cohérence avec les buts du programme ?
- Comment cette activité affectera-t-elle ceux qui ne participent pas ?
- Résultats inattendus : à identifier pendant la mise en œuvre.

⁴³ Source : Rani A. Parker, *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers* [Un autre point de vue : Manuel de formation sur l’analyse des genres à l’usage des agents communautaires] (New York : UNIFEM, 1993).

⁴⁴ *ibid.*



UTILISATION DE LA MACG AVANT UNE INTERVENTION A OULED HAMOUDA

Objectif : Assurer un accès à l'eau potable à Ouled Hamouda

	Travail	Temps	Ressources	Culture
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Pas besoin de porter de gros jerricanes d'eau ■ [+] Pas de crainte pour leur sécurité personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Gagnent du temps ■ [+] Ont plus de temps pour les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Doivent payer l'eau ■ [+] Peuvent avoir un jardin pour leur maison ou d'autres petits projets 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Responsables de payer l'eau ■ [+] Possibilité de participer à un projet communautaire
Hommes	<ul style="list-style-type: none"> ■ _ [-] Beaucoup de travail difficile ■ _ [+] Acquièrent de nouvelles compétences pour travailler en dehors de la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Prend beaucoup de temps de construire, creuser, etc ■ [+] Peuvent rester à la maison avec leur famille pendant qu'ils travaillent 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Eau potable disponible ■ [+] Meilleure alimentation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Ne s'inquiètent pas autant pour leur famille lorsqu'ils ne sont pas là
Foyer	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les femmes se sentent plus en sécurité lorsqu'elles vont chercher l'eau : peuvent laisser les enfants à la maison ■ Nouvelle activité pour toute la famille 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Les femmes peuvent consacrer plus de temps à s'occuper des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Accès facile à l'eau potable ■ [+] Meilleure alimentation et meilleure santé 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Nouvelle activité pour les enfants : ils peuvent aider leur mère
Communauté	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Établissent un comité chargé de l'eau potable ■ [+] Se renseignent sur les services offerts par le gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Moins de temps libre pour les loisirs ■ [-] Beaucoup plus de réunions communautaires auxquelles il faut assister 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Plus d'eau potable disponible pour tous 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Environnement propre ■ [+] Prestige pour la communauté

1. Les effets listés ci-dessus sont-ils souhaitables ? Sont-ils en cohérence avec les buts du programme ? **Oui.**
2. Comment cette activité affectera-t-elle ceux qui ne participent pas ? **Tous les membres de la**

communauté bénéficieront d'un meilleur accès à l'eau potable.

3. Résultats inattendus : à identifier pendant la mise en œuvre.



Les changements à Ouled Hamouda à la suite du projet⁴⁵

Voici quelques-uns des changements qui se sont produits pendant la mise en œuvre du projet. La MACG devant être remplie avant, pendant et après la mise en œuvre du projet, ces changements auraient été notés dans une deuxième et une troisième MACG.

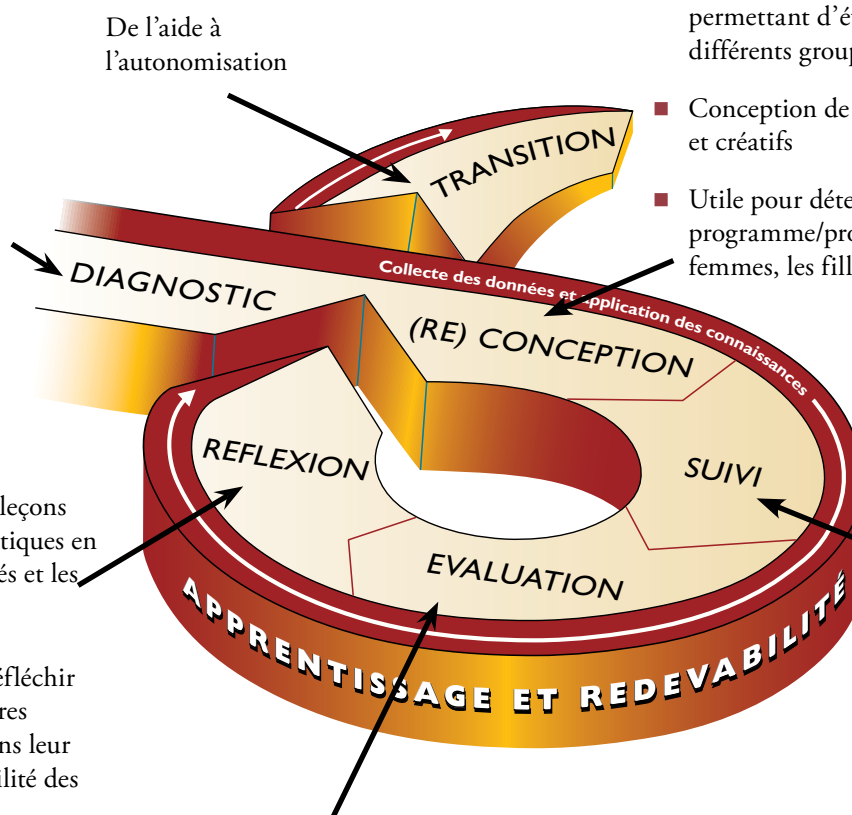
1. Les hommes ont pris davantage conscience de la lourde charge de travail des femmes.
2. Les femmes pensaient qu'elles devraient payer l'eau, mais ce sont les hommes qui ont payé car le travail de collecte des paiements a été attribué à un membre homme du comité.
3. Certains rôles associés au genre ont été renforcés comme, par exemple, le fait de recevoir et de manipuler l'argent, qui est resté réservé aux hommes. Bien qu'une femme ait été désignée pour vérifier l'utilisation de l'eau et pour s'assurer que tout fonctionnait, ce sont en réalité les hommes qui ont contribué et fait les réparations nécessaires.
4. Une fois le projet terminé, les hommes et les enfants se sont mis à aller chercher de l'eau, un changement de la répartition traditionnelle du travail selon le genre pour la collecte de l'eau.
5. Les systèmes d'organisation au sein de la communauté ont été renforcés, car des systèmes de collecte de paiement pour l'usage de l'eau ont été développés. La communauté a calculé le prix de l'utilisation de l'eau et a convenu que quatre familles seraient autorisées à utiliser l'eau gratuitement car elles ne pouvaient pas se permettre de la payer.
6. La nouvelle source d'eau a offert aux femmes une plus grande sécurité personnelle. En outre, les femmes n'avaient pas à porter leurs bébés jusqu'à la source. Puisque c'était tout près, elles pouvaient laisser les petits enfants à la maison pendant qu'elles allaient chercher de l'eau.
7. La nouvelle source d'eau fournissait de l'eau potable.
8. Les hommes ont passé plus de temps à la maison pendant la phase de construction du projet et ont ensuite pu vendre leur savoir-faire en construction et entretien des systèmes d'alimentation en eau.
9. Selon les obligations imposées par le gouvernement, les membres du comité assistaient à une réunion de district, lors de laquelle les hommes d'autres comités communautaires se moquaient d'eux car beaucoup de femmes participaient à la prise de décision. Cela a également changé, et bien qu'il n'y ait toujours pas beaucoup de femmes dans les comités, les femmes du comité d'Ouled Hamouda sont de plus en plus acceptées dans leurs nouveaux rôles de dirigeantes.

⁴⁵ Source : Rani A. Parker, *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers* [Un autre point de vue : Manuel de formation sur l'analyse des genres à l'usage des agents communautaires] (New York : UNIFEM, 1993).



Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide de la matrice d'analyse comparative entre les genres

- Évaluer le potentiel de réussite d'équité des genres
- Organiser les données primaires et secondaires récoltées dans les exercices d'analyse des genres
- Consigner les principales leçons tirées et les meilleures pratiques en mettant en lien les activités et les résultats
- Aider la communauté à réfléchir sur la dynamique des genres avant et après le projet dans leur communauté, et la durabilité des effets



De l'aide à l'autonomisation

- Utile pour développer le cadre logique
- Développement d'indicateurs clairs permettant d'évaluer l'impact sur différents groupes
- Conception de stratégies/résultats autres et créatifs
- Utile pour déterminer l'impact du programme/projet sur les hommes et les femmes, les filles et les garçons
- Suivre et consigner les changements de rôles associés au genre/dynamique des genres
- Garantir des résultats équitables
- Former le personnel des ADP et les responsables des communautés
- Atteindre l'équilibre des genres
- S'intéresser à l'impact sur les genres

- Degré de changement des rôles et responsabilités
- Autonomisation
- Diagnostic des facteurs qui interagissent

4.9 AUTONOMISATION : BUTS, DÉFINITIONS ET CLASSIFICATIONS

Objectifs

- Examiner le concept, les définitions et les classifications de l'autonomisation
- Connaître le type de pouvoirs avec lesquels les participants travaillent quotidiennement
- Analyser le rôle de l'autonomisation GED dans la dynamique des genres de la communauté
- Voir l'importance d'avoir des définitions claires en GED et dans le cycle LEAP

Estimation de durée de la séance :
Un peu moins d'1 heure

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de donner leur nom et leur poste, et de décrire un moment particulier dans leur vie où ils ont acquis le « pouvoir » de faire quelque chose

25 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.9a, Autonomisation : buts, définitions et classifications

Aborder :

- les buts de l'autonomisation
- les définitions de l'autonomisation
- les classifications de l'autonomisation
- la mise en correspondance du GED avec le LEAP

Questions à débattre

- Pourquoi est-il important de bien comprendre les classifications et les définitions du pouvoir en GED ?
- Comment le concept d'autonomisation est-il lié à la transition historique de l'IFD au GED ?

- Y a-t-il un approvisionnement limité de pouvoir ? Pourquoi la pratique du « pouvoir sur » est-elle si répandue ?

- Pour les disciples de Jésus, le pouvoir est un concept particulièrement difficile et important. Comment « le pouvoir au sein de » peut-il alimenter « le pouvoir de » et « le pouvoir avec » ? Comment ceux-ci interagissent-ils avec le « pouvoir sur » ?

- Comment le concept d'autonomisation est-il lié aux principes de développement transformationnel ? Quels types de pouvoir le développement transformationnel exige-t-il pour soutenir l'instauration de relations justes et égales ?

- En quoi les femmes et les hommes seront-ils affectés différemment lors du changement de la dynamique du pouvoir ?

- Quel est le lien entre pouvoir et responsabilité ?

15 minutes

15 minutes Discussion en petits groupes : le pouvoir dans la communauté

Questions à débattre

- Dans une démarche d'autonomisation, quels sont les exemples de « travail aux côtés de » la communauté ?
- Comment le « pouvoir au sein de » chaque personne et chaque communauté s'exprime-t-il dans un processus d'autonomisation ? Comment quantifier (peut-on quantifier) cette partie immatérielle et importante du GED ?

10 minutes

Mise en correspondance du GED avec le LEAP

Passer en revue les liens du cycle du LEAP avec le GED. Faire réagir les participants sur la pertinence de cette démarche dans leurs projets/programmes actuels.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Réfléchissez aux moments d'autonomisation dans votre propre vie. Qu'est-ce qui a contribué à ces

expériences ? Comment cette autonomisation s'est-t-elle répercutée sur les autres secteurs de votre vie ?

- Interrogez les membres de la communauté pour connaître leurs moments d'autonomisation. Vous étiez-vous rendu compte du changement à l'époque ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Entraînez-vous à parler de l'autonomisation, ainsi que les buts et classifications du pouvoir à un collègue, à un membre de la famille ou à un ami.

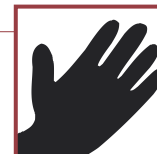
Matériel

Supports

- Support 4.9a, Autonomisation : buts, définitions et classifications
- Support 4.9b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP à l'aide des définitions de l'autonomisation

Préparation de l'animateur

- Visiter une communauté et discuter des expériences d'autonomisation. Comment les membres de la communauté voient-ils le « pouvoir sur », le « pouvoir au sein de », le « pouvoir de » et le « pouvoir avec ». Recueillir des commentaires adaptés à partager avec votre groupe.
- Créer une présentation à partir des supports 4.9a et 4.9b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP
- Faire des copies du support 4.9a pour les participants.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Autonomisation : buts, définitions et classifications

En GED, l'autonomisation s'attache à changer la position inégale des femmes dans les relations avec les hommes en leur donnant le contrôle sur les processus économiques, sociaux et politiques qui affectent leurs vies.

Quelques définitions

Condition : état matériel dans lequel les gens vivent

Position : statut social et économique

Besoins pratiques : nourriture, eau, soins médicaux, éducation, technologie, etc.

Besoins stratégiques : questions d'activisme social, position améliorée (au fil du temps)

Autonomisation GED

En s'efforçant de combiner besoins pratiques et besoins stratégiques liés au genre, le GED cherche à changer la condition (besoins pratiques) et la position (besoins stratégiques) des femmes.

La problématique de l'autonomisation

Comment les différentes approches de la condition des femmes (besoins pratiques) affectent-elles la possibilité ou la nature des changements de la position des femmes (intérêts stratégiques) ?

Le sens de l'autonomisation – D'autres définitions

Pouvoir : contrôle sur les actifs matériels, les ressources intellectuelles et l'idéologie

Actifs matériels : humains, financiers, terre, eau, travail, forêts, etc.

Ressources intellectuelles : savoir, informations, idées, etc.

Idéologie : production, diffusion et institutionnalisation des croyances, valeurs, attitudes et comportements

Autonomisation : processus qui consiste à remettre en cause les relations existantes entre les genres et à permettre à des groupes exclus de prendre un plus grand contrôle sur les sources de pouvoir

Classifications du pouvoir

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) distingue quatre catégories de pouvoir, qui permettent de mieux comprendre la subordination entre les genres, mais aussi dans le contexte des classes, des races et des tranches d'âge⁴⁶ :

Le pouvoir sur

La compréhension la plus commune du pouvoir, dans le monde entier, quels que soient le pays et la culture, le conçoit comme existant en quantité limitée : si tu en as plus, j'en ai moins. Le « pouvoir sur » est conçu comme un rapport gagnant/perdant de domination/subordination. Il est en dernier ressort fondé sur des menaces de violence et une intimidation sanctionnées par la société ; il invite à une résistance active et passive, et exige le maintien d'une vigilance constante.

Le pouvoir de

Ce genre de pouvoir est celui qui est derrière le concept d'autonomisation. Le « pouvoir de » permet à une personne de prendre le contrôle sur sa vie. La plupart des personnes décrivent les situations où elles se sont senties puissantes comme celles où elles ont résolu un problème, compris comment quelque chose fonctionne ou acquis une compétence.

Le pouvoir avec

Il s'agit de la notion collective de l'autonomisation à travers l'organisation et l'union dans un dessein ou une compréhension commun(e). On fait l'expérience du « pouvoir avec » lorsque les membres du groupe s'attaquent aux problèmes tous ensemble.

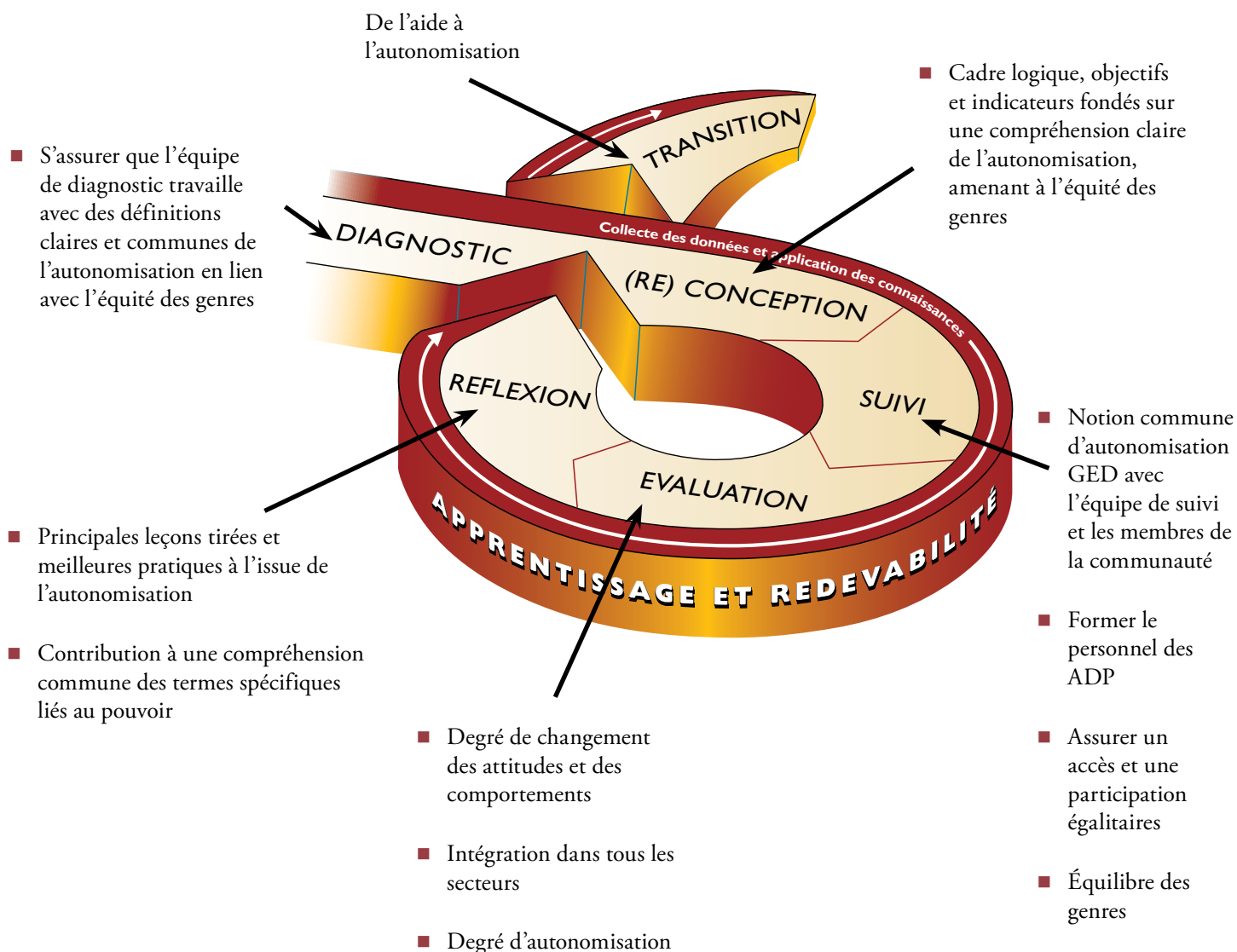
Le pouvoir au sein de

On entend par là le type de pouvoir qui se trouve au dedans d'une personne. Il s'agit d'une force et d'une singularité spirituelles fondées sur l'acceptation et le respect de soi qui, à leur tour, aboutissent au respect et à l'acceptation des autres comme égaux.

⁴⁶ Source : Conseil canadien pour la coopération internationale, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* (Ottawa, Canada : CCIC, 1991), pp.1822.



Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide des concepts de l'autonomisation



4.10 PLAN-CADRE POUR L'ÉGALITÉ ET L'AUTONOMISATION (EEF)

(“EQUALITY AND EMPOWERMENT FRAMEWORK”, EEF, ANCIENNEMENT WEEF)

Mettre en lien avec les concepts de GED : rôles associés au genre, répartition du travail par genre, égalité des genres, définitions d'autonomisation, participation, triple charge de travail des femmes, besoins pratiques et stratégiques, et progression de l'IFD au GED.

Objectifs

- Présenter un plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) pour l'analyse des genres qui identifie le niveau d'égalité des femmes dans les communautés
- S'entraîner à utiliser le plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)
- Encourager une plus grande utilisation de l'EEF dans tout le cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation, réflexion et transition/reconception

Estimation de durée de la séance :
Un peu plus d'1 heure

Préparation des participants avant l'atelier

- Demander aux participants d'apporter les documents de leur projet.

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session au groupe.
- Demander aux participants de donner des exemples de projets dans lesquels les femmes ont pu passer de bénéficiaires de l'aide sociale au statut d'égales.

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.10a, Plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)

Support 4.10b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

15 minutes

Petits groupes

Donner à chaque groupe la documentation d'un projet (ou demander aux participants d'utiliser les documents qu'ils ont apporté) et des copies du support 4.10a et de l'activité 4.10a.

Consigne

- Lisez les exemples de l'activité 4.10a, Identification des niveaux de l'EEF.
- Déterminez à quel niveau chacun serait placé.
- Regardez les buts du projet dans la documentation. À votre avis, quel niveau d'autonomisation peut être atteint si on parvient aux buts ? Discutez-en avec le groupe.

15 minutes

Groupe complet

- Faire le compte-rendu du travail en petits groupes.

Questions à débattre

- Quels exemples tirés de votre propre expérience dans le développement pouvez-vous donner pour chacun des niveaux de l'EEF ?
- Quel est le niveau idéal ? Pourquoi ?
- Pouvez-vous identifier des mesures qui pourraient faire passer le niveau actuel d'implication dans un projet donné au niveau supérieur d'autonomisation ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Analysez la dynamique des genres qui agit sur la direction dans votre communauté.
- Recherchez et répertoriez les droits juridiques des femmes dans votre pays en ce qui concerne les droits de propriété et les droits fonciers.
- Communiquez les résultats de votre recherche au personnel et à vos collègues. Identifiez les passages qui défendent spécifiquement l'accès à la terre et à l'éducation dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Analysez comment les protections juridiques offertes par cette convention influencent les efforts d'autonomisation et de développement transformationnel de votre programme.

Matériel

Supports et activités

- Support 4.10a, Plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)
- Support 4.10b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP
- Activité 4.10a, Identification des niveaux de l'EEF

Préparation de l'animateur

- Créer une présentation à partir du support 4.10a, Plan cadre pour l'égalité et l'autonomisation des femmes (WEEF).
- Faire des copies du support 4.10a et de l'activité 4.10a pour le travail en petits groupes.
- S'assurer que plusieurs participants apporteront des documents sur leur projet lors de la session.
- Réfléchir à son propre parcours. Comment reflète-t-il l'évolution du cadre WEEF ?
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Plan cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF)⁴⁷

Également connu sous le nom de *Longwe's Hierarchy of Needs* [Hiérarchie des besoins de Longwe] ou WEEF, l'EEF établit cinq niveaux d'égalité et d'autonomisation qui constituent une base sur laquelle évaluer le développement des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans tous les secteurs de la vie sociale ou économique. Le plan-cadre peut être appliqué à n'importe quelle situation lorsqu'il faut décider comment orienter les activités futures. L'EEF permet d'évaluer les avantages existants pour les deux sexes et met en lumière ce qui reste à faire.

Les cinq niveaux d'autonomisation représentent une progression. Les niveaux les plus élevés d'égalité et d'autonomisation indiquent que les personnes et les groupes ont de plus en plus de contrôle sur leur vie. Le confort se situe au niveau le plus bas alors que le contrôle, lui, se situe au niveau le plus élevé.



Confort

Ce niveau mesure le confort matériel des hommes et des femmes en matière d'approvisionnement alimentaire, de revenus et de soins médicaux, et s'intéresse uniquement au niveau relatif de confort, sans se préoccuper de savoir si les femmes et les hommes sont eux-mêmes créateurs et producteurs actifs de leurs biens matériels ; une telle implication suggérerait un degré plus élevé d'autonomisation et de développement, considérés comme un critère de niveau plus élevé.

Accès

L'accès aux moyens de production à niveau égal pour les deux genres est attesté. Cette notion regroupe l'accès à la terre, au travail, au crédit, à la formation, aux installations de commercialisation et aux services et avantages publics à niveau égal. Ici l'égalité d'accès est obtenue en garantissant le principe d'égalité des chances, qui nécessite généralement une réforme de la loi et de la pratique administrative afin d'éliminer toute forme de discrimination.

Prise de conscience

Ce niveau implique de comprendre la différence entre les rôles liés au sexe, qui sont biologiques, et les rôles associés au genre, qui sont culturels et peuvent être changés. La prise de conscience suppose également que la collectivité est convaincue que la répartition du travail en fonction du genre doit être juste et satisfaisante pour les deux côtés, et ne pas entraîner la domination économique ou

politique d'un sexe sur l'autre. Le fait de croire que les deux sexes sont égaux est le fondement de la sensibilisation aux genres et pose les bases d'une participation collective au développement.

Participation

Ce niveau d'égalité renvoie à la participation égale dans la prise de décision : participation dans les processus d'élaboration des politiques, de planification et d'administration. La participation est une notion particulièrement importante dans les projets de développement, où l'implication dans l'évaluation des besoins, la formulation de projet, la mise en œuvre et l'évaluation peuvent changer l'attribution des ressources et la distribution des avantages. L'égalité de participation nécessite d'impliquer tous les membres de la communauté touchés par les décisions prises ; cette participation doit être proportionnelle à leur représentation dans la communauté.

Contrôle

Ce niveau suppose non seulement une participation à la prise de décisions mais également l'utilisation de cette participation, par la sensibilisation et la mobilisation, pour obtenir l'égalité de contrôle sur les moyens de production et l'équité des genres pour le contrôle sur la distribution des avantages. L'égalité de contrôle désigne un équilibre du contrôle entre les hommes et les femmes, pour que ni les uns ni les autres ne se trouvent dans une position de domination ou de subordination.

⁴⁷ Source : Sara Hlupekile Longwe, « *Gender Awareness : The Missing Element in the Third World Development Project* » [La sensibilisation au genre : l'élément manquant du projet de développement dans le tiers-monde] in Candida March et Tina Wallace, *Changing Perception : Writings on Gender and Development* [Changer les perceptions : écrits sur le genre et le développement] (Oxford, Royaume-Uni : Oxfam, 1991).



Identification des niveaux de l'EEF

Identifiez le niveau de l'EEF pour chaque intervention ci-dessous :

***confort, *accès, *prise de conscience, *participation ou *contrôle**

- Des femmes réfugiées reçoivent de la nourriture et de l'équipement médical distribués par des hommes.

Niveau _____

- Un groupe de femmes a lancé une petite entreprise qui marche bien, mais leurs maris gardent le contrôle de leurs nouveaux revenus.

Niveau _____

- Au Burundi, les hommes et les femmes sont invités à prendre part au processus de paix, et les recommandations sont entendues et adoptées comme une réflexion de valeur égale.

Niveau _____

- Grâce à un exercice APP, les hommes se rendent compte de la charge de travail plus lourde qui incombe aux femmes de leur communauté.

Niveau _____

- Dans une école d'Afrique du Sud, les parents encouragent leurs filles à aller à l'école, et le système éducatif leur donne les mêmes opportunités que celles offertes aux garçons.

Niveau _____

- Après avoir appris aux hommes l'importance de l'implication des femmes, une agence de développement commence à organiser des réunions régulières avec des hommes et des femmes, des filles et des garçons du village afin de déterminer leurs besoins.

Niveau _____

- La loi prévoit que les femmes ont le droit d'obtenir un crédit, mais les hommes d'un village menacent leurs femmes car ils craignent de contracter des dettes.

Niveau _____



Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide du plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation



4.11 APPROCHE PARTICIPATIVE ET PÉDAGOGIQUE ET ANALYSE DES GENRES

Objectifs

- Étudier les utilisations des outils d'analyse des genres avec l'APP
- Utiliser les méthodes et les techniques d'APP pour mettre en œuvre une analyse des genres de qualité
- Encourager une plus grande utilisation de l'APP et du DPR dans le cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation, réflexion et transition/reconception

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 25 minutes

Préparation des participants avant l'atelier

- Demander aux participants d'apporter les exercices d'APP qu'ils ont réalisés dans leur communauté.

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander à des volontaires de décrire une expérience d'utilisation de l'APP dans une communauté.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.11a, APP : frise chronologique, analyse des tendances et cartographie participative des ressources

Support 4.11b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

25 minutes

Petits groupes

- Donner à chaque groupe un exemple d'exercice d'APP effectué dans le contexte d'un projet communautaire.

Consigne

- Examinez les résultats de cet exercice.

- Qu'est-ce qui montre que le groupe qui menait l'exercice était sensible à la dynamique et aux préoccupations liées au genre ? Si rien ne l'indique, déterminez comment la sensibilisation à la question du genre aurait changé l'issue de l'exercice.
- Préparez-vous à appuyer vos conclusions lors de la discussion avec tout le groupe.

20 minutes

Groupe complet

Questions à débattre

- Qu'avez-vous découvert ?
- À quels défis se trouve-t-on confronté lorsqu'on lie l'APP à l'analyse des genres ?
- Quelles pourraient être les mesures appropriées pour s'assurer que les exercices d'APP menés dans le contexte d'un projet de communauté intègrent la composante des genres ?

10 minutes

Mise en correspondance du GED avec le LEAP

Passer en revue les liens du cycle du LEAP avec l'APP. Faire réagir les participants sur la pertinence de cette démarche dans leurs projets/programmes actuels.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Choisissez un projet qui applique une démarche d'APP et une phase du cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation, réflexion, transition/reconception.
- Passez du temps avec le personnel du projet comme observateur et participant afin d'évaluer et d'améliorer votre propre expertise sur l'utilisation de l'APP dans l'analyse des genres.

Matériel

Supports

- Support 4.11a, APP et analyse des genres
- Support 4.11b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

Préparation de l'animateur

- Créer une présentation à partir du support 4.11a, APP et analyse des genres et du support 4.11b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP.

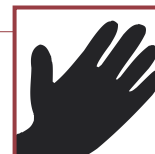
- Faire des copies du support 4.11a et du support 4.11b pour les participants.

- Apporter des exemples d'exercices d'APP de projets communautaires.

- S'assurer que plusieurs participants apportent également des exercices d'APP à la session.

- Réfléchir à sa propre expérience en matière d'utilisation de l'APP. Que faire pour augmenter son expertise sur l'utilisation de ces outils ?

- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



APP ET ANALYSE DES GENRES

L'approche participative et pédagogique (APP) est bien connue dans le travail de développement et peut être utilisée avec de nombreux outils et dans de nombreux contextes.

L'APP met en valeur le savoir local et permet à la population locale d'établir ses propres jugements, analyses et plans. Ce jeu d'outils est composé d'un apprentissage intensif, méthodique mais semi-structuré, effectué dans une communauté afin de s'informer rapidement sur les conditions. L'APP applique les techniques d'animation et les exercices de groupe afin de faciliter le partage des informations, l'analyse et l'action parmi les acteurs. Bien qu'elle ait à l'origine été développée pour être utilisée dans les zones rurales, l'APP a été employée avec succès dans diverses situations. L'objet de l'APP est de permettre aux agents de développement, aux représentants officiels du gouvernement et à la population locale de travailler ensemble pour planifier des programmes adaptés.

L'APP peut être utilisée pour :

- diagnostiquer les besoins
- étudier la faisabilité
- identifier les besoins et les priorités pour les activités de développement
- suivre et évaluer les activités de développement

Le succès de l'APP exige :

- la participation
- le respect des membres de la communauté
- la valorisation du savoir indigène et communautaire
- la patience –pas de précipitation
- l'écoute –pas de grands discours
- l'humilité
- des méthodes qui donnent aux membres de la communauté le pouvoir de s'exprimer, de partager, d'améliorer et d'analyser leur savoir

La communauté étudiée participe à la collecte d'informations effectuée dans le cadre de l'APP. Les animateurs écoutent attentivement ce qu'ont à dire

tous les membres de la communauté, c'est-à-dire les femmes aussi bien que les hommes, les filles aussi bien que les garçons, les femmes âgées aussi bien que les hommes âgés, et les membres féminins de minorités aussi bien que les membres masculins. Cependant, il arrive qu'une APP de mauvaise qualité soit réalisée avec certains membres choisis de la communauté et soit présentée comme représentative de la communauté toute entière. Une APP menée de cette manière ne peut légitimement prétendre refléter le savoir de la communauté, ses besoins ou les solutions qu'elle souhaite voir apporter aux problèmes. Lorsqu'on dirige une APP, on s'efforcera de solliciter et comprendre les situations et les interventions possibles du point de vue de tous les différents groupes de la communauté, y compris les femmes et les filles.

Les inégalités entre les genres ont un impact significatif sur le succès ou l'échec de la mise en œuvre des projets de développement et d'aide d'urgence. Si les agents ne comprennent pas pourquoi les femmes font ce qu'elles font et pourquoi les hommes font ce qu'ils font, les chefs de projet auront du mal à persuader les membres de la communauté de faire les choses de manière à permettre à tous les membres d'exploiter pleinement les capacités que Dieu leur a données.

Pour mener une APP, assurez-vous d'intégrer en nombre équilibré les différents acteurs de la communauté et de choisir des représentants hommes et femmes des groupes suivants :

- jeunes et âgés
- groupes économiques divers
- groupes ethniques variés
- groupes religieux variés
- catégories sociales variées
- différentes professions
- différents niveaux d'éducation
- hommes et femmes
- filles et garçons



L'analyse des différents groupes de la communauté – par genre, âge, richesse/revenus, affiliation ethnique ou religieuse, catégorie sociale, profession, et niveau d'éducation – permet d'obtenir des informations primordiales et de garantir que les différences entre les groupes ne seront pas négligées. Il y a beaucoup plus de chances que les contraintes, les ressources, les besoins et les priorités particulières de chaque groupe soient correctement analysés et représentés lorsque des représentants de chaque groupe sont impliqués dans le processus APP.

L'APP est essentiellement conçue pour encourager une implication équitable dans un projet ou un programme de développement régional. L'APP tenant compte des sexes n'est pas un processus figé : les procédés employés changeront selon les besoins et les exigences du projet. En principe, l'idée est d'utiliser des processus créatifs et interactifs qui permettent aux femmes et aux hommes de déterminer les informations qui leur semblent importantes.

Il est essentiel de rappeler que :

- L'APP valorise et s'appuie sur le savoir local d'un large éventail d'acteurs de la communauté.
- L'APP implique un échange d'informations à double sens, en particulier entre les femmes et les hommes de la communauté.

Les agents de développement utilisent largement les différents outils participatifs. La plupart des membres du personnel de Vision Mondiale connaît le Guide et Manuel de l'utilisateur de l'approche participative et pédagogique (APP) publié en 1996⁴⁸. Plusieurs des activités développées dans ce manuel peuvent être utilisées pour recueillir des informations sur la dynamique des genres dans une communauté, ainsi que pour favoriser l'implication de la communauté et la transformation des relations entre les genres.

Les outils APP sont conçus pour que la communauté participe à son propre développement. Cependant, il arrive souvent que seuls les hommes finissent par y participer (et, peut-être, en bénéficier). Mener des activités APP séparées avec les hommes et les

femmes mettra au jour les différences dans leur point de vue. Ces activités sont utiles pour arriver à comprendre comment les hommes et les femmes perçoivent et vivent différemment la réalité. Réalisées avec les hommes et les femmes ensemble, ces activités peuvent aussi établir une compréhension commune aux deux groupes, puisque les hommes et les femmes pourront discuter de ces différences.

Quelques points importants à prendre en compte⁴⁹:

- Prenez garde à ne pas donner plus d'importance aux généralisations sur les hommes et les femmes que nécessaire. Certaines différences sont plus fortement liées à l'âge, au statut socio-économique et à l'origine ethnique. Une jeune femme peut avoir davantage de choses en commun avec un homme âgé du même groupe ethnique qu'avec une autre femme de son âge d'un groupe ethnique différent. Prenez en compte les connexions et l'interdépendance des différents groupes.
- Ne pensez pas que les différences entre les hommes et les femmes soient un jeu à somme nulle. L'autonomisation ne veut pas dire qu'un groupe prend le pouvoir sur un autre, il s'agit plutôt de s'assurer que tout le monde est traité équitablement. Si les hommes pensent qu'on va leur prendre le pouvoir, ils se sentiront menacés et ne coopéreront pas. Certifiez-leur que ce ne sera pas le cas, et recrutez-les comme alliés pour encourager la participation des femmes. Les hommes doivent être entendus, eux aussi.
- Assurez-vous que les horaires des réunions en communauté conviennent aux femmes et aux hommes. Tenez compte des saisons, des occupations quotidiennes et des questions de sécurité. Étalez les discussions sur plusieurs séances afin de ne pas trop accaparer le temps des participants.
- Organisez la réunion dans un lieu où les femmes se sentent à l'aise. Si les femmes ne sont pas habituées à être dans des lieux publics, organisez la réunion dans un environnement plus rassurant, par exemple chez quelqu'un.

⁴⁸ Ravi I. Jayakaran, Vision Mondiale en Inde.

⁴⁹ Andrea Cornwall, *Making a Difference? Gender and Participatory Development*, Discussion Paper 378, Institute of Development Studies, Brighton, Royaume-Uni, 2000.



- Demandez-vous si la participation au projet va augmenter la charge de travail reproductif des femmes.
- Il est indispensable de mener la discussion en groupe avec sensibilité et de diriger les activités de façon à promouvoir la compréhension et le respect des différences. Lorsque les groupes sont réunis, les femmes peuvent avoir peur de prendre la parole. Mais si on les encourage à parler au nom du groupe et pas seulement pour elles-mêmes, ce sens de la solidarité peut les aider à se sentir en confiance pour exprimer leurs opinions et leurs préoccupations.
- Les animateurs doivent être prêts à promouvoir activement la compréhension et le respect, et être formés à la résolution de conflit.
- Il convient d'intégrer du personnel et/ou des animateurs féminins.

Les descriptions qui suivent ne comprennent pas d'instructions pour les activités. On suppose que les lecteurs du matériel de formation, les animateurs et les participants à la formation sur le genre ont accès au Guide et Manuel de l'utilisateur de l'APP et connaissent au moins un peu ces activités.

Diagramme de saisonnalité

Les activités de la communauté suivent généralement un modèle saisonnier. Souvent, ce modèle diffère selon le genre. Il est essentiel de faire la différence entre les activités des femmes et celles des hommes afin que la planification et la mise en œuvre des projets de développement intègrent la participation des femmes et soient compatible avec leurs responsabilités ponctuelles et permanentes.

Frise chronologique

Cette activité peut intégrer les questions sur l'évolution des rôles des femmes. Les coutumes concernant les femmes (mariage, dot, mutilation génitale féminine) ont-elles toujours fait partie de la vie des gens ? Les femmes ont-elles toujours eu la même position et les mêmes responsabilités ? Ces questions peuvent donner un aperçu de l'évolution des coutumes et des rôles, en mieux ou en pire. Les résultats donneront conscience des principaux éléments de l'analyse des genres et des relations entre les genres, une conception en perpétuelle évolution et qui influence les changements dans chaque société.

Analyse des tendances

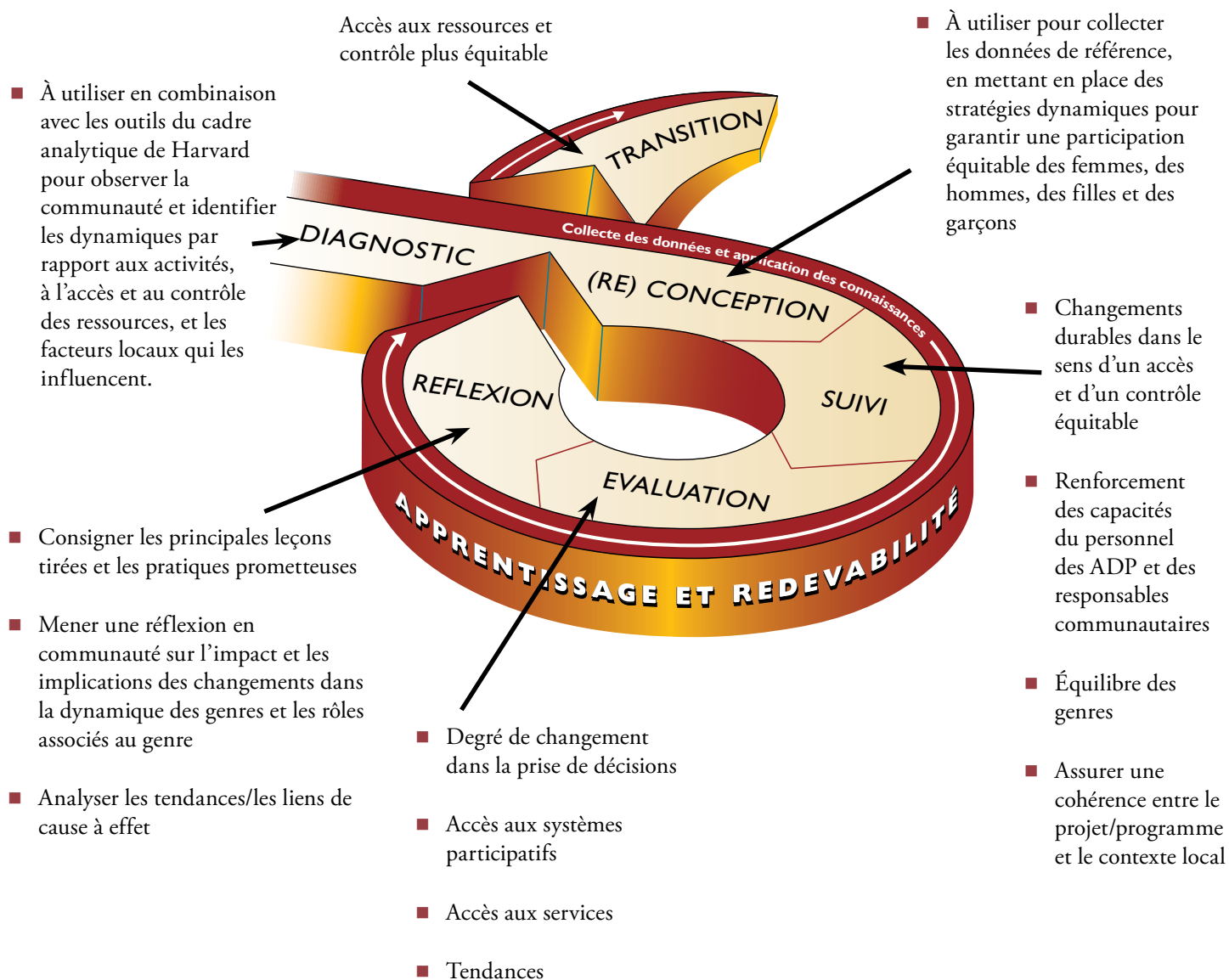
La frise chronologique fournit une étude fondamentale pour l'analyse des tendances. Celle-ci permet de déterminer la direction générale dans laquelle la communauté évolue. On peut l'utiliser pour savoir si les attitudes envers les femmes s'améliorent ou se détériorent, et si la charge de travail des femmes a augmenté ou diminué avec le temps. Les informations recueillies montrent quels types de nouveaux changements seront acceptables pour la communauté.

Classement de richesse (ou de bien-être)

Cette activité sert à déterminer quels groupes sont les plus désavantagés et les plus nécessiteux dans la communauté. Réalisé à partir de l'idée qu'exprime la communauté des facteurs qui déterminent la richesse et le bien-être relatifs d'une personne, le classement peut être utilisé pour déterminer le statut économique des femmes dans la communauté. Y a-t-il des foyers dirigés par des femmes ? Ces foyers sont-ils plus pauvres que le reste de la communauté ? Pourquoi ?



Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide de l'APP



4.12 LA JOURNÉE DE 24 HEURES

Objectifs

- Savoir employer le modèle de la journée de 24 heures pour analyser l'utilisation du temps dans les communautés
- Porter une attention particulière à la répartition du travail en fonction du genre, ainsi qu'à la valeur et au volume du travail des femmes
- Encourager une plus grande utilisation de la journée de 24 heures dans le cycle LEAP : diagnostic, conception, mise en œuvre, suivi, évaluation, réflexion et transition/reconception

Estimation de durée de la séance :
Un peu plus d'1 heure

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants d'évaluer combien de temps dans la journée ils travaillent chez eux

10 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.12a, La journée de 24 heures

Support 4.12b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

15 minutes

Binômes ou petits groupes

(si possible un homme et une femme)

Donner à chaque binôme une copie de l'activité 4.12a, La journée de 24 heures – Feuille de travail.

Consigne

Demander aux binômes ou aux petits groupes de s'interroger entre eux pour remplir la feuille de travail.

20 minutes

Discussion en groupe complet

Questions à débattre

- Pourquoi cette information est-elle importante dans un processus de développement ?
- D'après votre expérience en matière de développement, quelles différences entre les hommes et les femmes vous attendriez-vous à trouver dans une communauté ?
- Quelles stratégies choisiriez-vous pour mettre en œuvre l'utilisation de cet outil dans une communauté ?
- Comment les règles de répartition du travail influencent-elles la conception d'une intervention ?
- Quelles interventions stratégiques auront un effet positif sur la répartition du travail dans la communauté ?

10 minutes

Mise en correspondance du GED avec le LEAP

Support 4.12b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

- Passer en revue les liens du cycle du LEAP avec la journée de 24 heures. Faire réagir les participants sur la pertinence de cette démarche dans leurs projets/programmes actuels.

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Utilisez cet outil pour établir le planning de trois ou quatre de vos journées.
- Utilisez cet outil pour faire une analyse de l'utilisation du temps de toute votre famille.
- Recrutez un groupe de la communauté qui utilisera cet outil afin d'observer l'utilisation du temps des hommes et des femmes dans le groupe. Discutez des résultats. Quels changements de comportement pourraient s'avérer nécessaires à la vue de ces informations détaillées ?

Matériel

Supports et activités

- Support 4.12a, La journée de 24 heures

- Support 4.12b, Mise en correspondance du GED avec le LEAP

- Activité 4.12a, La journée de 24 heures – Feuille de travail

Préparation de l'animateur

- Créer une présentation à partir des supports 4.12a et 4.12b.

- Faire des copies de la feuille de travail (Activité 4.12a) pour le travail en petits groupes.

- Faire votre propre emploi du temps à l'aide de la journée de 24 heures.

- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



La journée de 24 heures

Analyse de l'utilisation du temps quotidien

Objet

Utilisez cet outil pour donner conscience de la répartition du travail selon le genre, ainsi que de la valeur et de l'ampleur du travail des femmes et des hommes. Cette activité peut être le point de départ d'une discussion sur la façon de réduire la lourde charge de travail des femmes, sensibiliser aux bénéfices de l'équité des genres en terme de charge de travail, et aboutir à des relations transformées et dynamiques entre les genres.

On découvre souvent, entre autres⁵⁰:

- que les femmes et les hommes ont des responsabilités différentes.
- que les femmes ont une journée de travail plus longue que les hommes.
- que les journées des femmes sont souvent fractionnées puisqu'elles passent d'une tâche à l'autre, alors que les journées des hommes sont plus généralement constituées de blocs de temps consacrés à des activités distinctes.
- que les journées des hommes sont plus susceptibles d'être divisées entre des temps de travail et de repos, alors que la plupart des femmes ne se reposent tout simplement pas.
- que les femmes n'effectuent du travail de production généralement qu'à la maison ou à côté, afin de pouvoir équilibrer ce travail avec du travail de reproduction.

- que les hommes parcourent de plus grandes distances pour aller travailler.

Processus

Distribuez aux participants le support intitulé La journée de 24 heures - Feuille de travail. Demandez-leur d'établir l'emploi du temps au quotidien des hommes et des femmes sur une journée normale dans leur communauté. Notez toutes les activités, même celles qui ne sont pas considérées comme du travail. Cette activité peut être effectuée en petits groupes ou individuellement si les participants sont tous issus de régions ou de communautés différentes. Comparez les résultats groupe, et comparez :

- Quelles sont les activités des hommes/des femmes ?
- Combien de temps les hommes/femmes passent-ils à travailler ? à se reposer ?
- Ces différences sont-elles justes ?

Autre possibilité

Cette activité peut également être réalisée pour essayer de savoir quels sont les meilleurs moments pour organiser les réunions ou les programmes de formation afin que les femmes puissent y participer. Les agents de développement ont besoin de connaître les occupations quotidiennes des femmes afin de planifier des réunions et des stratégies de mise en œuvre qui correspondent à leurs moments de temps libre. Cet exercice peut être mené à plusieurs étapes stratégiques pendant le cycle d'un projet.

⁵⁰ Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* (Londres : Routledge, 1993).

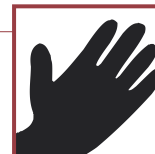


La journée de 24 heures – Feuille de travail

Femmes/Filles		Hommes/Garçons	
01		01	
02		02	
03		03	
04		04	
05		05	
06		06	
07		07	
08		08	
09		09	
10		10	
11		11	
12		12	
13		13	
14		14	
15		15	
16		16	
17		17	
18		18	
19		19	
20		20	
21		21	
22		22	
23		23	
24		24	

Pays :

Ethnie :

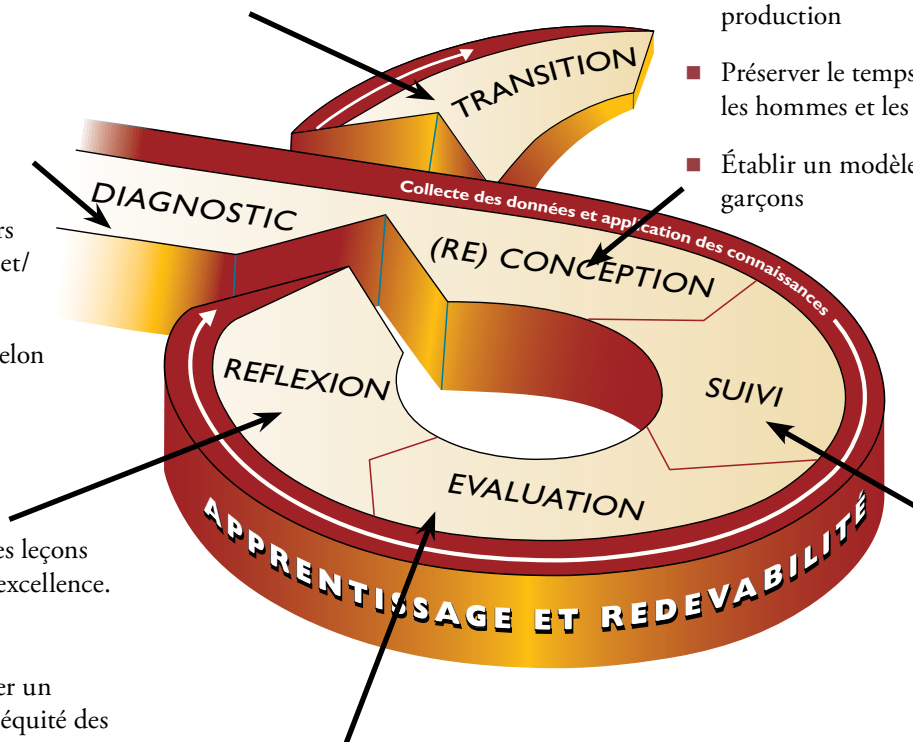


Mise en correspondance du GED avec le cycle LEAP à l'aide de la journée de 24 heures

Utilisation du temps pour le travail de production, reproduction et en communauté, par genre :

- Impact du projet sur la prise en compte des sexospécificités
- Disponibilité des acteurs pour contribuer au projet/ programme
- Répartition du travail selon le genre
- Rôles associés au genre
- Consigner les principales leçons tirées et les pratiques d'excellence.
- Utiliser les principaux apprentissages pour créer un modèle de cadre pour l'équité des genres pouvant être appliqué dans d'autres régions.

De l'aide à l'autonomisation



- Fonder la stratégie sur le temps disponible pour tous les acteurs
- Faire en sorte que les deux genres aient accès aux ressources de temps de production
- Préserver le temps de reproduction pour les hommes et les femmes
- Établir un modèle pour les filles et les garçons

- Degré de changement des attitudes et des comportements
- Évolution vers un accès et d'une utilisation équitables du temps de production

- Disponibilité et impact sur le temps de production pour les deux genres
- Renforcement des capacités du personnel des ADP et des membres de la communauté
- Concevoir des activités de projets selon les besoins

4.13 DÉVELOPPEMENT TRANSFORMATIONNEL : INDICATEURS SEXOSPÉCIFIQUES

Objectifs

- Introduire le concept d'indicateurs sexospécifiques et montrer leur importance
- Définir et expliquer les différences entre les indicateurs qualitatifs et quantitatifs
- Étudier une gamme d'indicateurs sexospécifiques à utiliser dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation, ainsi que la réflexion et la transition/reconception de projets
- Débattre de l'importance et de la pertinence des indicateurs du développement transformationnel et de leur rapport à l'analyse des genres

Estimation de durée de la séance :
2 heures et 40 minutes

Préparation des participants avant l'atelier

- Demander aux participants d'apporter si possible des documents de leur projet incluant des indicateurs sexospécifiques.

Déroulement et description de la séance

15 minutes Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants de citer un ou deux indicateur(s) lié(s) au genre qu'ils ont utilisé(s) dans leurs projets.

10 minutes Présentation en groupe complet

Support 4.13a, Indicateurs sexospécifiques : aperçu

Aborder :

- Introduction aux indicateurs sexospécifiques
- Indicateurs qualitatifs et quantitatif

15 minutes Petits groupes – Entretiens

Consigne

Demander à un membre de chaque groupe d'interroger les autres membres. Ses questions

doivent évoquer un même but personnel et des indicateurs qualitatifs et quantitatifs de la réussite.

15 minutes Discussion en groupe complet

Compte-rendu du travail en petits groupes

Questions à débattre

- Lorsqu'on travaille avec les indicateurs sexospécifiques, quelle est la place particulière des indicateurs qualitatifs ?
- Pourquoi les indicateurs quantitatifs sont-ils cruciaux lorsqu'on travaille sur la dynamique des genres ? En quoi aident-ils à démontrer la réalité véritable, par opposition à la réalité perçue ? Comment mettent-ils à jour des attitudes qui pourraient autrement rester cachées ?

20 minutes Présentation en groupe complet

- **Support 4.13b**, Les types d'indicateurs et quand les utiliser : Guide de l'ACDI sur les indicateurs sexospécifiques
- **Support 4.13c**, Comment choisir des indicateurs pour un projet : exemples d'indicateurs
- **Support 4.13d**, Les indicateurs du développement transformationnel

30 minutes Petits groupes

Activité 4.13a, Étude de cas : les indicateurs liés à l'approvisionnement en eau et à l'assainissement : exemple de projet au Honduras

Consigne pour les petits groupes

Reprenez l'étude de cas et imaginez des indicateurs dans les catégories suivantes : risque, processus, apport et résultat pour les domaines voulus (éducation, santé, participation et autonomisation). Indiquez lesquels sont quantitatifs et lesquels sont qualitatifs. Montrez aussi lesquels sont adaptés à chaque phase du cycle LEAP. Reportez-vous au support 4.13c si nécessaire.

20 minutes Discussion en groupe complet

Compte-rendu

Questions à débattre

- Quelles autres informations pourriez-vous collecter ? Comment y parviendriez-vous ? Quels outils d'analyse des genres contribueraient à ce projet ?

30 minutes

Présentation en groupe complet

Support 4.13d, Les indicateurs du développement transformationnel

Questions à débattre

- Comment les indicateurs du développement transformationnel mèneront-ils à des relations transformées entre les genres dans la communauté ?
- Comment le suivi et l'évaluation à l'aide de ces indicateurs peuvent-ils transformer les relations entre les genres pour les filles et les garçons dans la communauté ?
- Quelles responsabilités ont les spécialistes du genre et les autres personnes qui travaillent sur l'analyse des genres pour s'assurer que les IDT traitent clairement les questions liées au genre ?

5 minutes

Consigne post-session : Devenir témoin de l'égalité des genres.

- Trouvez une copie de la documentation d'un projet et regardez les indicateurs utilisés. Retrouve-t-on une analyse des genres et des données par genre ?
- Faites une recherche sur l'utilisation d'indicateurs sexospécifiques dans les agences des Nations Unies, les organisations bilatérales, les ONG, etc.

Matériel

Supports

- Support 4.13a, Les indicateurs sexospécifiques : aperçu
- Support 4.13b, Les types d'indicateurs et quand les utiliser : Guide de l'ACDI sur les indicateurs sexospécifiques

- Support 4.13c, Comment choisir des indicateurs pour un projet : exemples d'indicateurs
- Support 4.13d, Les indicateurs du développement transformationnel

Préparation de l'animateur

- Faire des copies des supports 4.13ae et de l'activité 4.13a pour les participants.
- Créer une présentation à partir du support 4.13a.
- Créer une présentation à partir des supports 4.13b, 4.13c et 4.13d.
- Trouver des documents de projet qui comportent des indicateurs sexospécifiques.
- Demander aux participants d'apporter des documents qui comportent des indicateurs sexospécifiques.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Les indicateurs sexospécifiques : aperçu

Les indicateurs sexospécifiques sont des outils utiles pour mesurer les résultats des projets de développement qui visent à favoriser l'égalité des genres. Un indicateur sexospécifique mesure l'évolution des relations entre les genres sur une période donnée, en suivant et en évaluant le changement réel des comportements dans la situation que le projet cherche à régler.

L'indicateur peut être une statistique, une mesure, un fait, une opinion ou une perception se rapportant à une situation spécifique et mesurant le changement. Les indicateurs peuvent aller du taux d'inscription des garçons et des filles dans le secondaire, aux attitudes des professeurs sur les nouveaux manuels que le projet fournit. Ils permettent d'obtenir une image facile à comprendre d'une relation de cause à effet complexe.

Le contexte du travail en développement est compliqué par un certain nombre de facteurs qui ne peuvent être expliqués par un ou quelques indicateurs. En général, les indicateurs montrent la direction que prend un projet. L'analyse des genres et d'autres études donnent les informations supplémentaires nécessaires pour comprendre le contexte de la communauté et les interactions des indicateurs. Idéalement, les indicateurs sont choisis de manière participative.

Pendant la phase d'évaluation du cycle LEAP, où on collecte des données secondaires pour obtenir une compréhension globale du contexte, on peut s'aider d'indicateurs internationalement reconnus. Autrefois, on utilisait les indicateurs économiques pour mesurer le succès des projets de développement, mais les indicateurs ont évolué

avec la reconnaissance de la nature holistique du développement : on inclut aujourd'hui des indicateurs sociaux, comme par exemple pour l'éducation et la santé. L'indice de développement humain (IDH), créé en 1990, comprend des indicateurs comme l'espérance de vie, le niveau d'instruction et le PIB réel par habitant. Cette méthode a été affinée avec le temps, et des concepts comme l'égalité des sexes sont désormais également inclus comme indicateurs du développement transformationnel. L'indice de développement par genre (IDG) réajuste l'IDH à la baisse pour tenir compte de l'inégalité des sexes. La mesure de l'autonomisation des genres évalue si les femmes peuvent participer à la vie économique et politique. Elle est mesurée, entre autres, à partir du pourcentage de femmes au parlement, parmi les législateurs, les dirigeants politiques et parmi les professionnels et les travailleurs techniques, et à partir des écarts de revenus entre les sexes.

Les indicateurs sont développés pendant la phase de conception du cycle LEAP et utilisés pour le suivi et l'évaluation. Ils déterminent si les objectifs se traduisent dans la réalité. Si un projet de développement vise à augmenter les taux de scolarisation des enfants, il est important d'analyser les différences entre les genres, et d'ajuster les stratégies du projet en conséquence. Des mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour garantir qu'un nombre égal de filles et de garçons sont aidés pour aller à l'école. Tous les indicateurs doivent être désagrégés par genre, pour avoir une image exacte des écarts entre les genres. Certains tiendront compte des sexospécificités, c'est-à-dire qu'ils seront désagrégés par sexe, et d'autres seront spécifiques aux femmes.



Les types d'indicateurs et quand les utiliser

Type d'indicateur	Définition	Comprend	Étapes du cycle de projet	Exemples
Risque Autonomisation	Mesure l'influence (positive ou négative) des facteurs externes sur le projet	Facteurs socio-économiques et environnementaux, pratiques socioculturelles, système juridique, attitudes, etc.	Toutes les étapes	Soutien du gouvernement, de la communauté ou de l'élite sur le projet
Apports Ressources	Mesure les ressources consacrées au projet	Financement, ressources humaines et non humaines, infrastructure et institutions	Collecte des données de référence ; Planification	Matériel acheté ; point de vue de la communauté sur le projet
Processus Activité	Mesure ce qui est fait des apports	Progrès pendant la mise en œuvre	Suivi	Nombre d'écoles en construction ; point de vue de la communauté sur les nouvelles écoles
Rendement Évaluations du projet	Identifie les résultats immédiats	Par exemple, lorsque les donateurs ne sont plus impliqués, mais que le projet continue	Évaluation	Nombre de filles formées ; opinions des professeurs
Résultat Impact	Touche directement aux résultats à long terme du projet	Évolution de la qualité de vie après un certain temps et après la fin du projet	Évaluation	Nombre de garçons et de filles qui trouvent un emploi après l'école et type d'emploi



Comment choisir des indicateurs de projets

Le choix des indicateurs devrait être basé sur un processus participatif. Les activités d'AAP peuvent être très utiles pour développer des indicateurs spécifiques aux genres, en particulier des indicateurs qualitatifs qui sont souvent liés aux opinions que les gens ont d'eux-mêmes. Tout indicateur devrait se dissocier du concept du sexe. Le CIDA préconise un choix de 1 à 6 indicateurs pour chaque type indiqué dans le support 4.13c. Les indicateurs de résultats devraient être faciles à comprendre, clairement définis et aisément adaptables.

Indicateurs modèles

Éducation

- Dépense par étudiant
- Alphabétisme
- Qualité des écoles – livres, bureaux, rapport enseignant/étudiant, bâtiment
- Contenu du programme
- Femmes enseignantes
- Engagement des parents dans l'école ou à la maison
- Niveaux de satisfaction
- Frais à la charge des parents – livres, fournitures, uniformes, nourriture, transport

Santé

- Mortalité infantile
- Poids insuffisant à la naissance
- Soins prénatal
- Pratiques d'allaitement

- Sécurité et violence – structures d'accueil pour l'aide psychosociale
- Évaluations parentales de la santé de l'enfant et de leur propre santé
- Taux d'espérance de vie
- Taux de mortalité – infantile, par genre, maternel, spécifique à l'âge

Participation

- Niveau du soutien gouvernemental (ou autre secteur de la population) en faveur de la participation locale
- Niveau de la participation des femmes/hommes aux différentes étapes du projet
- Nombre de femmes et d'hommes à des postes décisionnaires clés
- Nombre de groupes de femmes et d'hommes déjà établis
- Utilisation des avantages par les hommes et les femmes
- Opinion des femmes par rapport à leur influence sur les projets et décisions communautaires

Autonomisation

L'EEF (Plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation) est très utile pour la conception des indicateurs d'autonomisation. Souvenez-vous quel aspect de l'autonomisation est en train d'être mesuré : changement consciencieux personnel par rapport au contrôle, à la confiance en soi et au droit de prendre des décisions, ou bien à l'organisation communautaire axée sur le changement social et politique.



Les indicateurs du développement transformationnel⁵¹

Présentation

Le développement transformationnel est un processus par lequel les enfants, les familles et les communautés progressent vers une vie plus épanouie dans la dignité, la justice, la paix et l'espoir. Les indicateurs du développement transformationnel reflètent la compréhension et la philosophie qu'a Vision Mondiale du développement, comme exprimées dans la Politique et sur le Développement transformationnel.

La fonction des indicateurs de développement transformationnel (IDT) est de montrer le niveau de qualité de vie des communautés, des familles et des enfants dans les régions où Vision Mondiale travaille sur des programmes de développement transformationnel communautaires, durables.

Le développement transformationnel est une notion qui reconnaît la présence de Dieu dans la vie des personnes pauvres comme dans celle des plus aisées. En effet, la transformation humaine est un processus constant de changement profond et global qui relève de l'oeuvre de Dieu. Le processus et l'impact des programmes de développement transformationnel doivent donc être en cohérence avec les principes et les valeurs du Royaume de Dieu.

L'impact du développement transformationnel est caractérisé par :

- le bien-être des filles, des garçons, de leur famille et des communautés
- l'autonomisation de tous les garçons et filles comme agents de la transformation
- des relations transformées
- des communautés interdépendantes et autonomisées
- des systèmes et des structures transformés

L'objectif de Vision Mondiale est le développement transformationnel, comme décrit dans le cadre pour le DT. Les programmes de développement interpréteront bien sûr le cadre pour le DT différemment en fonction du contexte local. Toutefois, la mesure des IDT, qui constituent des indicateurs de niveau mondial, doit correspondre, autant que possible, à une réflexion commune sur le développement transformationnel et une compréhension partagée de cette notion quel que soit le contexte. Le tableau ci-dessous montre les IDT dans le domaine de changement du cadre sur le DT correspondant.

Bien-être des garçons, des filles, de leur famille et des communautés	Garçons et Filles autonomisés comme agents de transformation	Relations transformées	Communautés Interdépendantes et autonomisées	Systèmes et Structures transformés
1. Eau	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participation des enfants mesurée dans le cadre de la « Participation Communautaire » ■ Espoir des enfants mesuré dans le cadre de l'« Émergence de l'Espoir » 	9. Prendre Soins des Autres	12. Participation Communautaire	<ul style="list-style-type: none"> ■ Protection de l'enfance, relations entre les genres et résolution des conflits (mesuré dans le cadre de « Prendre Soins des Autres ») ■ Mobilisation des ressources mesurée dans le cadre de la « durabilité sociale »
2. Nutrition		10. Émergence de l'Espoir	13. Durabilité Sociale	
3. Éducation Primaire		11. Impact Chrétien		
4. Contrôle de la Diarrhée				
5. Immunisation				
6. Prévention du VIH/SIDA (proposé)				
7. Résistance des Ménages				
8. Ménages les Plus Défavorisés				

⁵¹ Ce support a été rédigé par Albana Dino, Qualité des programmes, VM MEER.



Les indicateurs du développement transformationnel et la problématique du genre

Avant d'étudier ce tableau, les spécialistes du développement demandent souvent : « Quel est le rapport entre les IDT et le genre ? Si les IDT mesurent le niveau de qualité de vie dans une communauté donnée, en quoi cette qualité de vie est-elle liée aux relations entre les genres et affectée par elles ? En quoi les IDT peuvent-ils traiter cette problématique ? »

À première vue, si on regarde uniquement la définition des indicateurs, il semble qu'ils n'abordent pas la problématique du genre. Seuls 2 indicateurs sur 13 parlent de la situation des garçons et des filles (par rapport à l'éducation et à la nutrition). Il pourrait aussi sembler que les indicateurs de qualité de vie ne portent pas sur les relations entre les genres, ni, inversement, la manière dont les relations affectent la qualité de vie d'une communauté donnée.

Le tableau ci-dessous clarifie le rapport entre les IDT et la problématique du genre :

1. Le tableau comprend une définition de chaque indicateur et démontre que six des indicateurs (Durabilité Sociale, Participation Communautaire, Émergence de l'Espoir et Prendre Soins des Autres, ainsi que les indicateurs Nutrition et Éducation Primaire) mesurent et comparent le point de vue des hommes, des femmes, des garçons et des filles pour analyser les changements dans les communautés.
2. L'explication du procédé de mesure dans ce tableau indique que les hommes, les femmes, les garçons et les filles doivent tous faire partie des discussions du groupe de travail et exprimer leur point de vue et leur expérience.
3. Comme le tableau le signale, les mères aideront à récolter des informations pendant les enquêtes auprès des ménages. D'autre part, l'information sur l'immunisation et la diarrhée sera désagrégée par genre ; le formulaire d'enquête le demande et le permet.
4. Les questions des entretiens en groupe sur la participation de la communauté et le soin des autres abordent clairement les relations entre les genres. Les questions portent spécifiquement sur la répartition du pouvoir entre les hommes et les femmes, l'autonomisation des femmes, et la pleine participation des deux genres aux prises de décisions.

5. Certaines questions traitent aussi de la question du genre dans la direction des organisations et du gouvernement local, du point de vue des adultes sur la valeur des garçons et des filles dans la communauté, des efforts des adultes pour aider les garçons et les filles à bénéficier d'une éducation, etc.

Les indicateurs du DT mesurent clairement la qualité de vie en envisageant les relations entre les genres comme un facteur important, un facteur qui contribue à l'amélioration de la qualité de vie des familles et des communautés.

La méthodologie des IDT est un excellent exemple de la façon dont les questions liées au genre peuvent être intégrées dans la collecte de données, leur traitement (désagrégation des données), et leur analyse pour arriver à des conclusions et développer des recommandations.

Les capacités actuelles d'analyse des données à partir des informations des IDT sont encore parfois insuffisantes, mais Vision Mondiale poursuit son perfectionnement en CSE et en Genre et Développement, pour aboutir à de nouveaux apprentissages et pratiques d'excellence qui devraient permettre de surmonter ces difficultés. Le personnel ne cesse d'améliorer ses compétences de formulation de conclusions et de recommandations. Ainsi, les démarches de conception des programmes répondront de mieux en mieux aux besoins des hommes et des femmes, et aideront chaque genre à considérer l'autre avec un plus grand respect.

Si vous êtes un spécialiste du genre ou de CSE et que vous avez du mal à incorporer la problématique du genre dans le système de suivi et évaluation d'un projet ou programme, reportez-vous aux Guide pratique des IDT. Le tableau ci-dessous devrait vous aider à mieux comprendre les aspects fondamentaux ; toutefois, la lecture des volumes sur les IDT vous donneront une compréhension plus approfondie de la mise en œuvre des tâches spécifiques.

La méthodologie des IDT permet de définir les indicateurs de façon à pouvoir obtenir des informations sur les genres -de mesurer dans quelle mesure le point de vue des groupes des hommes et des femmes agit sur eux. Nous pouvons analyser ces points de vue pour savoir si l'intervention améliore la situation et, parallèlement, améliore les relations locales entre les hommes et les femmes et les effets du changement sur les hommes et les femmes.



	Indicateur	Définition	Source des données	Procédé de mesure
Eau	Pourcentage de ménages ayant un accès tout au long de l'année à une source d'eau <i>améliorée</i>	Accès à une source d'eau <i>améliorée</i> signifie 15 litres ou plus d'eau par personne et par jour d'une source potable à une distance de 30 minutes du foyer. Source potable désigne un robinet, un puits abrité, ou une autre source d'eau abritée.	Données primaires d'une enquête auprès des ménages	Données primaires : 30 enquêtes aléatoires par cellules auprès des ménages, vérifiées par un rapport du principal responsable du foyer
Nutrition	Pourcentage de garçons et pourcentage de filles, âgés de 6 – 59 mois, <i>ayant un retard de croissance</i>	<i>Ayant un retard de croissance</i> signifie que l'enfant a un Z-score inférieur à moins 2 par rapport à la médiane taille pour âge de la norme NCHS/OMS. (Indique une malnutrition modérée et/ou sévère.)	Données primaires d'une enquête auprès des ménages	Données primaires : 30 enquêtes aléatoires par cellules auprès des ménages, vérifiées par âge, mesures de la taille et du poids
Éducation Primaire	Pourcentage de garçons et pourcentage de filles <i>inscrits</i> à l'école ou ayant <i>terminé</i> les six premières années d'éducation formelle	<i>Inscrit</i> signifie actuellement inscrit dans l'année adaptée à l'âge de l'enfant du système éducatif formel. <i>Terminé</i> signifie fini avec succès la sixième année d'éducation formelle, en ayant l'âge recommandé pour ce niveau. Le niveau et l'âge adaptés sont déterminés par le Ministère ou le Département national de l'éducation. Ces premières années d'école formelle sont souvent appelées école primaire ou élémentaire.	Données primaires d'une enquête auprès des ménages	Données primaires : 30 enquêtes aléatoires par cellules auprès des ménages, vérifiées par un rapport du principal responsable du foyer
Contrôle de la Diarrhée	Pourcentage d'enfants de 0-59 mois atteints de <i>diarrhée</i> au cours des deux dernières semaines, dont la maladie a été contrôlée de manière acceptable	<i>Diarrhée</i> signifie plus de trois selles liquides en 24 heures. <i>Contrôlée</i> de manière acceptable signifie que l'enfant a reçu un supplément de liquides (de préférence une solution de réhydratation par voie orale) pour récupérer de la maladie.	Données primaires d'une enquête auprès des ménages	Données primaires : 30 enquêtes aléatoires par cellules auprès des ménages, vérifiées par un rapport du principal responsable du foyer
Immunisation	Pourcentage d'enfants âgés de 12 – 23 mois <i>complètement immunisés</i> .	<i>Complètement immunisé</i> signifie que l'enfant a reçu tous les vaccins recommandés par le Ministère de la Santé (MS) avant 12 mois. Doit inclure l'immunisation contre la diphtérie, la coqueluche, le tétanos, la rougeole, la poliomyélite et la tuberculose.	Données primaires d'une enquête auprès des ménages	Données primaires : 30 enquêtes aléatoires par cellules auprès des ménages, niveau d'immunisation vérifié par les cartes personnelles de vaccination du MS
Résistance des Ménages	Pourcentage de Ménages adoptant <i>des stratégies d'adaptation</i> au cours de l'année passée	Les <i>stratégies d'adaptation</i> désignent une stratégie visant à se débrouiller en s'adaptant, par exemple la vente d'un actif liquide ou de production, de manière à atténuer l'impact de chocs externes et/ou de facteurs de pression de l'environnement, afin de pourvoir aux besoins de base du ménage.	Données primaires de réflexion et d'une enquête auprès des ménages	Données primaires : Débats en groupe de réflexion pour identifier les stratégies d'adaptation locales, spécifiques à la communauté, à utiliser dans 30 enquêtes aléatoires par cellules auprès des ménages, vérifiées par un rapport du principal responsable du foyer



	Indicateur	Définition	Source des données	Procédé de mesure
Ménages les Plus Pauvres	Pourcentage de <i>ménages les plus défavorisés</i>	<i>Les ménages les plus pauvres</i> sont ceux identifiés comme étant les plus défavorisés socialement et/ou économiquement au sein d'une communauté.	Données primaires d'exercices de classement de richesse	Données primaires : Séries d'exercices de classement de richesse impliquant les chefs de la communauté et des membres de la communauté de communautés typiques
Prendre Soins des Autres	Les membres de la communauté <i>prennent soin des autres</i>	<i>Prendre Soins des Autres</i> signifie, pour les hommes, les femmes, les garçons et les filles, de percevoir qu'ils se préoccupent des autres et que les autres se préoccupent d'eux dans leur communauté. Cet élément se mesure à l'utilisation des ressources de la communauté, aux relations entre les genres, à la valorisation et la protection des enfants, au bien-être des personnes vulnérables, et à la prévention/résolution de conflits.	Données primaires des discussions de groupes de réflexion	Données primaires : Discussions orientées de groupes de réflexion avec des hommes, des femmes, des garçons et des filles. Informations analysées et indexées par un comité de notation à l'aide de directives spécifiques de notation
Émergence de l'Espoir	<i>L'Émergence de l'Espoir</i> des communautés en leur avenir	<i>L'Émergence de l'Espoir</i> signifie que les hommes, les femmes, les garçons et les filles perçoivent et montrent un espoir dans leur avenir. Les aspects de cet espoir incluent la perception qu'ont les gens du passé et du présent, l'attitude par rapport à l'avenir, l'estime de soi et la spiritualité.	Données primaires des discussions de groupes de réflexion	Données primaires : Discussions orientées de groupes de réflexion avec des hommes, des femmes, des garçons et des filles. Informations analysées et indexées par un comité de notation à l'aide de directives spécifiques de notation
Impact Chrétien	<i>Présence et volonté</i> chrétiennes des équipes des programmes	La notion de <i>présence et volonté</i> chrétiennes signifie une vie spirituelle active du personnel, des relations fortes avec l'église, et un témoignage approprié du Christ.	Données secondaires d'examen de documentation. Données primaires des discussions de groupes de réflexion.	Données secondaires : Examen de documentation des programmes Données primaires : Discussions orientées de groupes de réflexion avec du personnel chrétien. Informations analysées et indexées par deux consultants à l'aide de directives spécifiques de notation.
Participation Communautaire	<i>Participation de la communauté</i> au développement	<i>Participation Communautaire</i> signifie que les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont l'impression de participer activement à tous les aspects de leur développement, en particulier à la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du programme.	Données primaires des discussions de groupes de réflexion	Données primaires : Discussions orientées de groupes de réflexion avec des hommes, des femmes, des garçons et des filles. Informations analysées et indexées par un comité de notation à l'aide de directives spécifiques de notation.
Durabilité Sociale	<i>Durabilité sociale</i> du développement de la communauté	La <i>Durabilité Sociale</i> se définit comme la capacité, au sein des organisations communautaires locales, à soutenir la durabilité à long terme et l'impact des processus de développement. Cette capacité se démontre dans le caractère, le fonctionnement, la mobilisation de ressources et les capacités de réseau des organisations communautaires.	Données secondaires d'examen de documentation. Données primaires des discussions de groupes de réflexion.	Données secondaires : Examen de documentation sur les programmes de développement et les organisations communautaires Données primaires : Discussions orientées de groupes de réflexion avec les responsables et les membres des organisations communautaires. Informations analysées et indexées par un consultant à l'aide de directives spécifiques de notation.

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 5

Prise en compte des genres dans tous les secteurs : les femmes et le rétablissement de la paix, la santé, le VIH et le SIDA, le MED, l'éducation



**PRISE EN COMPTE DES GENRES DANS TOUS LES SECTEURS :
LES FEMMES ET LE RÉTABLISSEMENT DE LA PAIX, LA SANTÉ,
LE VIH ET LE SIDA, LE MED, L'ÉDUCATION**

Le module 5 traite des questions et des outils disponibles pour améliorer la prise en compte des genres dans certains secteurs spécifiques du développement : le rétablissement de la paix, la santé, le VIH et le SIDA, le développement des microentreprises et l'éducation. Chaque session met en lumière les outils d'analyse des genres

applicables pour la conception et la mise en place de programmes. Les participants revoient les connaissances acquises dans les modules précédents et renforcent ces connaissances en s'entraînant à utiliser les outils et en discutant de l'utilité de l'analyse des genres dans certains secteurs spécifiques.

DESCRIPTION DES SESSIONS

5.1 Les femmes ambassadrices de paix

Lorsqu'un conflit armé vient troubler le quotidien d'une communauté, les femmes courent un danger dans le conflit, et sont dans le même temps d'une aide précieuse pour réconcilier les parties. Cette session porte sur le double aspect de force et de vulnérabilité des femmes dans les conflits armés, et souligne les stratégies et les efforts particuliers à mettre en place pour satisfaire les besoins des deux genres.

5.2 Santé et analyse des genres

Pour diagnostiquer l'interaction complexe des facteurs qui favorisent la santé et le bien-être dans les communautés et les programmes de développement régional (ADP), cette session utilise le plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF, anciennement WEEF) afin d'analyser l'autonomisation dans le traitement des questions de santé lors de la conception, la mise en place et l'évaluation du programme. Le travail en petits groupes sur quelques questions permet aux participants d'étudier du point de vue d'une femme dans une communauté les facteurs en interaction qui jouent sur la santé et le bien-être.

5.3 Analyse des genres et VIH/SIDA

La pandémie de VIH et de SIDA prend une importance grandissante et représente une inquiétude majeure pour les nombreux pays déjà accablés par les défis économiques et

de développement. Pendant cette session, les participants examinent les droits et les responsabilités des deux genres dans la réponse au VIH/SIDA. Les facteurs actuels qui aggravent la vulnérabilité sont analysés par l'utilisation du cadre analytique de Harvard.

5.4 Analyse des genres et développement de micro-entreprises (MED)

La viabilité économique des deux sexes est d'une importance cruciale dans toutes les communautés. Cette session examine les besoins et les circonstances des femmes et des hommes dans leurs efforts pour y parvenir. La discussion sur les utilisations des outils d'analyse des genres dans la conception et la mise en place des programmes de MED permet au personnel d'analyser les interactions des facteurs qui influencent le succès des projets de MED.

5.5 Analyse des genres et éducation

Les présentations et les discussions de cette session abordent les questions liées au genre se rapportant spécifiquement à l'éducation formelle et non formelle. Le travail en petits groupes porte quant à lui sur les stratégies efficaces pour garantir un accès égal à l'éducation pour les deux genres. À l'aide du modèle de la journée de 24 heures, les participants examinent les facteurs culturels et économiques et analysent comment les pratiques et les normes actuelles affectent le temps et les ressources disponibles pour l'éducation.

5.1 LES FEMMES AMBASSADRICES DE PAIX

Objectifs

- Présenter le contexte historique et les modèles de femmes en faveur de la paix
- Montrer le rôle que les femmes peuvent jouer dans notre travail en situation de conflit
- Sensibiliser sur les droits de la femme en situation de conflit, tels que délimités dans les traités et documents des Nations Unies

Estimation de durée de la séance :
1 heure

Déroulement et description de la séance

5 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 5.1a

Questions à débattre

- Comment la mise en œuvre des principes de GED affecte-t-elle les perspectives à long terme des femmes en situation de conflit ?
- Quelle préparation les femmes doivent-elles avoir dans le cas d'un éventuel conflit ?
- Comment les projets et les Bureaux Nationaux peuvent-ils contribuer à ce que les femmes en situation de conflit exercent un rôle de direction ?

15 minutes

Consignes pour les petits groupes

Questions à débattre

- Discutez des expériences de situations de conflit avec les autres membres du groupe.
- Qu'est-ce qui aurait pu changer l'issue de ces situations ?
- Comment les femmes étaient-elles impliquées ?
- Avez-vous remarqué leur contribution ?

15 minutes

Groupe complet

Consignes

- Dites au groupe ce que vous savez actuellement de l'action des femmes dans la résolution du conflit ou la reconstruction dans votre projet ou communauté.
- Qu'est-ce qui fait qu'elles sont compétentes dans ce rôle ? Comment ont-elles gagné le respect des autres membres de la communauté pour pouvoir remplir ce rôle ?
- Comment pouvons-nous structurer notre intervention en situation de conflit pour faire en sorte que les femmes soient capables et reconnues dans leur rôle d'artisans de la paix en situation post-conflit ?

5 minutes

Consigne post-session

Devenir témoin de l'égalité des genres

Faites des recherches sur le rôle de reconstruction de la paix des femmes dans votre pays ou votre région. Si les femmes ne sont pas reconnues comme artisan de la paix, lancez un mouvement pour les faire reconnaître.

Matériel

Support

- Support 5.1a – Les femmes, artisans de la paix dans la reconstruction post-conflit

Préparation pour l'animateur

- Passer en revue les questions à débattre. En parler avec le personnel chez Vision Mondiale et dans d'autres ONG pour récolter des histoires pour cette présentation.
- Créer une présentation à partir du support 5.1a.
- Discuter avec des collègues et récolter des informations sur le rôle des femmes dans les situations post-conflit pour animer la discussion.
- Réfléchir à votre propre expérience de situations postconflit. Vous rendiez-vous compte de l'apport des femmes ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Les femmes comme artisans de la paix dans la reconstruction post-conflit

Tout comme la prise en compte des rôles et des besoins des femmes est essentielle dans les situations d'aide d'urgence et de conflit, il est également important d'impliquer les femmes dans la reconstruction post-conflit. Lorsqu'un pays s'efforce de résoudre le conflit, il doit reconstruire et réconcilier les belligérants. Les femmes apportent une contribution indispensable au rétablissement de la paix et à toute tentative de reconstruction de la société civile.

La reconstruction post-conflit offre également des occasions d'améliorer le statut des femmes. Souvent, leur rôle a changé pendant le conflit, en particulier si elles ont été déplacées. Avec le retour de la paix, ou lorsqu'elles rentrent chez elles, elles peuvent être forcées de reprendre leur rôle traditionnel.

Si les plans de reconstruction prévoient une attention particulière aux besoins des femmes – par exemple, avec une réforme foncière, notamment sur le droit des femmes à posséder des terres – alors les femmes pourront bénéficier du processus de rétablissement de la paix plutôt que de retrouver simplement leurs conditions de vie d'avant le conflit.

Il est évident que les femmes ne sont pas plus affectées par le conflit que les hommes, mais elles sont affectées différemment et ont des besoins différents. Cela ne signifie pas que les femmes constituent un groupe homogène. L'identité des femmes ne se limite pas au genre ; elle comprend l'origine ethnique, l'âge, la classe et la religion, ainsi que d'autres facteurs plus personnels. Ce qui est vrai pour un groupe de femmes peut ne pas l'être pour un autre. En outre, les femmes sont généralement considérées comme pacifistes. Ce n'est pas toujours le cas, puisque certaines femmes prennent une part active à la guerre comme combattantes⁵⁰. Les guerres modernes en particulier ne font plus de distinction de genre, frappant les hommes comme les femmes, et même les enfants.

Il est également important d'examiner spécifiquement les besoins des hommes dans la reconstruction post-conflit. Si la notion de masculinité a été, en temps de guerre, liée à la violence, ces idées doivent être maniées avec prudence, pour que l'éducation formelle et non formelle transforme la culture de violence en culture de paix.

Le rétablissement de la paix est traditionnellement considéré comme étant uniquement l'affaire des personnes à l'origine du conflit, ou engagées dans le conflit. Ainsi, récemment encore, si deux groupes majoritairement constitués d'hommes étaient en guerre, c'étaient des hommes qui s'asseyaient autour d'une table de négociations pour conclure un accord de paix. Mais la paix n'est pas seulement l'absence de guerre. Une paix durable doit effacer les causes du conflit et prévenir les futurs conflits⁵¹. Il est indispensable de créer une société civile forte, afin de maintenir la paix, et les femmes constituent la moitié de la société civile.

Les négociations de paix peuvent inclure des questions comme la reconstruction économique, la participation politique, les droits de l'homme et le statut des personnes déplacées ; ce sont toutes des questions qui ont des effets à long terme sur les femmes⁵². Si un pays s'est battu pour instaurer une démocratie, il ne peut laisser les femmes en dehors du processus de paix sans saper les principes démocratiques d'égalité de participation.

Alors que les organisations comme l'ONU reconnaissent de plus en plus l'importance des femmes dans le rétablissement de la paix, la majorité des pourparlers de paix exclut encore les femmes⁵³. Lors des pourparlers de paix de Dayton en 1995 après le conflit en Bosnie, les délégations ne comportaient aucune femme bosniaque, alors qu'on savait que les femmes avaient très largement subi des traumatismes extrêmes, tels que le viol. Pendant la guerre au Sierra Leone, de violentes attaques s'en sont pris

⁵⁰ Donna Ramsey Marshall, *Women in War and Peace : Grassroots Peacebuilding* (Washington D.C. : Institut des États-Unis pour la paix, 2000), p. 7.

⁵¹ Donna Pankhurst, « *Women, Gender and Peacebuilding*, » [Les femmes, le genre et le rétablissement de la paix] Dossier de travail n°5, Département d'Études sur la paix, Université de Bradford, West Yorkshire, Royaume-Uni, 2000.

⁵² Sanam Naraghi Anderlini, 2000. *Women at the Peace Table : Making a Difference* [Des femmes dans les négociations de paix : une approche différente] (New York : UNIFEM, 2000), p. 5

⁵³ Le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté sa première résolution sur les femmes, la paix et la sécurité en octobre 2000 ; celle-ci réclamait des poursuites judiciaires contre les crimes envers les femmes, une protection accrue des femmes et des filles en période de guerre, la nomination de plus de femmes aux opérations de maintien de la paix et aux missions sur le terrain de l'ONU, et la participation égalitaire à tous les processus de prise de décision. Les Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) ont s'est également attaché à promouvoir la participation des femmes dans les négociations officielles de paix, comme lors du récent processus de paix au Burundi.

aux femmes et aux fillettes : et pourtant, l'accord de paix signé en 1996 négligeait leurs droits et leurs intérêts⁵⁴. Aux premiers pourparlers de paix d'Arusha sur le Burundi, seuls 2 des 126 délégués étaient des femmes⁵⁵. Même si ces cas montrent des femmes laissées en marge des négociations officielles pour la paix, il existe également d'innombrables cas où les femmes ont participé au rétablissement de la paix au niveau local. Ces exemples méritent d'être étudiés et reproduits.

Lors des négociations de paix, des décisions sont souvent prises qui déterminent les nouvelles lois, les structures gouvernementales et les institutions sociales. Ces négociations sont l'occasion de plaider pour l'équité des genres dans ces domaines. Des lois équitables prévoient par exemple de donner aux femmes des droits fonciers et de faire des violences familiales et du viol un crime. Même si le conflit est terminé, les femmes peuvent encore être confrontées à toutes sortes de violence et ont besoin d'être protégées. Les procédures judiciaires qui suivent le conflit doivent éviter d'accorder l'impunité aux personnes coupables de viol. Les femmes peuvent avoir besoin d'accéder à des services de soins physiques et psychologiques si elles ont été victimes de violences sexuelles.

Souvent, on néglige les besoins des anciennes combattantes. La réintégration de ces femmes et filles peut nécessiter des moyens différents de ceux développés pour les hommes et les garçons. Au moment où les structures gouvernementales sont déterminées, des quotas de participation des femmes doivent être mis en place si elles étaient jusqu'ici exclues des postes politiques de prise de décisions. Tous ces éléments montrent qu'il est indispensable que les femmes soient représentées de façon équitable dans les négociations de paix officielles, afin qu'elles puissent formuler leurs besoins et jouer un rôle dans la création d'une nouvelle société basée sur l'équité.

Outre les pourparlers officiels, les femmes ont l'occasion de participer au rétablissement de la paix via des organisations d'aide d'urgence et de développement, comme Vision Mondiale, qui travaillent à renforcer la société civile. Ces organisations doivent également prendre en compte la façon dont les femmes ont vécu le conflit différemment des hommes. Les hommes sont

généralement les premiers à combattre. Les femmes sont menacées dans leur survie quotidienne, non seulement elles-mêmes mais aussi leurs enfants et leurs bébés, et peut-être les personnes âgées de leur familles ; elles peuvent être confrontées à des violences sexuelles ou être forcées de fuir leur maison et de devenir des réfugiées. Comme leur structure familiale change, les femmes sont souvent obligées d'assumer de nouvelles responsabilités. De retour dans leur lieu d'origine, les nouvelles compétences que les femmes ont acquises peuvent être utilisées pour reconstruire la vie de la communauté et de la famille. Elles auront acquis de l'expérience en participant à des organisations de femmes ou à la direction d'un camp de réfugiés, et leur assurance nouvelle pour prendre des décisions peut être mise à profit dans la construction d'une société civile forte. Après la guerre, les familles seront souvent en proie au désarroi, et les hommes et les femmes pourront avoir besoin d'être conseillés sur leur orientation professionnelle. Dans les zones ayant connu des violences extrêmes, ou une période de violences prolongée, il faudra parfois prévoir une éducation en faveur de la paix.

Les femmes sont souvent particulièrement bien placées pour plaider en faveur de la paix et de la réconciliation

Bien que les femmes soient depuis longtemps exclues des pourparlers officiels de paix, et le restent encore souvent aujourd'hui, certaines femmes courageuses ont contribué au rétablissement de la paix en usant de leur influence. À cause de leur rôle singulier dans la société, les femmes peuvent être perçues comme une voix neutre dans un conflit, qui ne menace pas et ne défend pas de position politique. Cette perception peut être utilisée à leur avantage : les femmes sont des médiateurs efficaces, puisqu'elles ont un statut d'intervenant extérieur et ne sont le plus souvent pas considérées comme principales actrices du conflit⁵⁶.

Des mouvements dits « de mères » ont œuvré pour la paix en divers endroits du globe. Lors de la guerre russe en Tchétchénie, l'Union des comités de mères de soldats de Russie a tenté d'éviter à leurs fils d'être envoyés à la guerre et a également plaidé pour la libération des prisonniers de guerre. Parce que les mères se préoccupent avant tout de leurs enfants, elles bénéficient d'une légitimité sociale et ont des

⁵⁴ Anderlini, *Women at the Peace Table*, p. 31.

⁵⁵ Despite this small representation, the women were able to draft recommendations on gender-related issues. Twenty-three of these proposals were included in the final peace accord.

⁵⁶ Shelley Anderson, *Women's Many Roles in Reconciliation*, European Platform for Conflict Prevention and Transformation.

points d'entente avec les femmes de l'autre camp⁵⁷. L'implication des femmes dans un espace politique de ce type a changé l'image que le public avait d'elles de douces et passives victimes⁵⁸.

Les universitaires et les chercheurs sont parvenus à différentes conclusions sur l'apport unique des femmes dans les négociations de paix. Certains pensent que les hommes sont plus violents et les femmes plus pacifiques. Biologiquement et culturellement parlant, les hommes auraient une tendance à la hiérarchie, à la rivalité et à la prise de risques, alors que les femmes seraient plus enclines à l'égalitarisme, à la coopération et à l'éducation, et auraient une aversion pour le risque⁵⁹. Qu'elles soient biologiques ou culturelles, sociologiques, ces tendances sont en tout cas renforcées par la socialisation.

Angela King, conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme aux Nations Unies, a fait dans son analyse du rôle des femmes lors de la Mission d'observation de l'ONU en Afrique du Sud les commentaires suivants :

La présence des femmes semble représenter une force particulière pour favoriser et maintenir un climat de confiance et d'espoir parmi la population locale. Lorsqu'elles faisaient leur travail avec leurs collègues masculins, les femmes ont été perçues comme étant plus compatissantes, moins menaçantes ou intéressées par le prestige, moins disposées à opter pour la force ou la confrontation au lieu de la conciliation, et, a-t-on dit, moins égocentriques, plus disposées à écouter et à apprendre – même si pas toujours – et à contribuer à un environnement de stabilité qui a nourri le processus de paix⁶⁰.

Que ces attributs supposés féminins soient un résultat de la socialisation ou pas, ils offrent une perspective différente et participent de façon importante au rétablissement de la paix et à la réconciliation.

Les expériences communes que les femmes partagent, telles que la perte d'un être cher à la guerre, peuvent les conduire à former des alliances au-delà des

clivages politiques, ethniques et religieux. De tels ponts peuvent être importants pour promouvoir la réconciliation entre les belligérants. L'organisation *Sudanese Women's Voice for Peace* (Voix des femmes soudanaises pour la paix) œuvre pour la réconciliation entre les groupes ethniques et les factions de combat au Soudan, et regroupe les femmes au nord et au sud du Soudan. En Irlande du nord, une femme catholique et une femme protestante se sont unies pour former le mouvement *Peace People*⁶¹.

Certaines études montrent que les femmes ont une notion de la paix différente : elles la conçoivent en termes de besoins essentiels à la survie et de réalités concrètes auxquelles les gens sont confrontés, plutôt qu'en termes d'adhésion à des objectifs politiques abstraits. Helen Jackson, une parlementaire britannique qui travaille avec des groupes de femmes en Irlande du nord, le confirme : « la classe politique officielle semble enlisée dans de vieilles problématiques historiques. Pour les femmes de la communauté, ce sont le logement, l'éducation et la prise en charge des enfants qui importent »⁶². Cette différence de point de vue rend l'implication des femmes dans les initiatives de paix et de réconciliation nécessaire.

Quelques exemples de femmes ambassadrices de paix⁶³

- *Women in Black* (Les Femmes en noir) est une organisation de Belgrade qui s'est opposée à la guerre dans les Balkans par des stratégies non-violentes. Elles organisaient des réunions de femmes de toutes ethnies et nationalités pour œuvrer de façon solidaire contre le militarisme. Depuis 1991, elles se rassemblaient chaque mercredi dans les rues de Belgrade, vêtues de noir, portant des pancartes et distribuant des tracts. Elles ont publié beaucoup de livres et de lettres d'information pour faire entendre la voix des femmes contre la guerre. Elles travaillaient aussi avec les réfugiés pour leur permettre de retrouver leur dignité et leur amour-propre, et elles aidaient les hommes qui refusaient d'aller à la guerre. Elles se sont battues pour

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Donna Ramsey Marshall, *Women in War and Peace : Grassroots Peacebuilding*, Institut de la paix des États-Unis, 2000, p. 23.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Angela E.V. King, « Success in South Africa », [Succès en Afrique du Sud] Chronique de l'ONU, Automne 1997, Vol. 34, n°3.

⁶¹ Anderson, *Women's Many Roles in Reconciliation*.

⁶² Anderlini, *Women at the Peace Table*, p. 32.

⁶³ Pour plus d'exemples, voir <http://www.womenwagingpeace.net>.

que l'objection de conscience contre le service militaire soit un droit fondamental. Après l'Accord de paix de Dayton, les femmes ont continué leur travail pour le désarmement et la création de nouvelles structures militaires et sociales.

- Sheba George a créé une organisation appelée *Ahmedabad Ekta* à Gujarat, en Inde, une région instable sur le plan politique et religieux. Avec d'autres femmes, elle visite des communautés dans le besoin pour entreprendre un travail d'aide d'urgence et de rétablissement de la paix. Elles ont formé des « comités pour la paix » dans les zones de conflit. Des « réunions de confiance » rassemblent des femmes des communautés déchirées afin de dissiper les rumeurs et les fausses informations qui pourraient aboutir à de nouvelles violences. Ces réunions ont également sensibilisé les femmes aux violations des droits des autres groupes. Les femmes ont mené des missions d'enquête et utilisé les informations obtenues pour plaider la cause des droits de l'Homme auprès du gouvernement. Leur travail a fait progresser une culture de paix.
- La *Sudanese Women's Voice for Peace* a été créée en 1994 pour reconstruire les structures civiles dans les régions du Soudan dévastées par la guerre. L'organisation prône le dialogue pour la paix et l'unité parmi les Soudanaises ; elle sensibilise le public aux droits de l'Homme et aux droits constitutionnels, travaille à établir un cadre institutionnel pour que les comités de femmes pour la paix puisse participer à l'éducation pour la paix et les droits de l'Homme, et mobilise les dirigeants et les encourage, notamment les femmes, à acquérir des compétences en matière de direction et de rétablissement de la paix.
- L'Union des comités de mères de soldats de Russie a été formée en 1989 pour protéger les droits humains des appelés, des soldats et de leurs parents. Leur but : développer la société civile et un contrôle civique sur les forces armées professionnelles. Leurs activités consistent à traiter les plaintes de violation des droits de l'Homme dans les forces armées, à organiser la formation sur les droits de l'Homme des recrues et de leurs parents et à orchestrer des consultations avec les branches régionales de l'organisation afin d'encourager des activités

pacifiques. Elles travaillent à la sensibilisation à travers les médias, organisent des campagnes publiques, œuvrent pour les droits de l'Homme des objecteurs de conscience et préparent des projets de lois sur les forces militaires.

- Au Burundi, le Centre des femmes pour la paix a vu le jour en 1996 pour former les femmes Hutu et Tutsi à la résolution de conflits, afin qu'elles puissent œuvrer pour la réconciliation dans leur propre communauté. Le centre offre un forum où les femmes se rencontrent et travaillent dans un but commun ; une formation y est dispensée sur les questions liées au genre ; il aide les groupes locaux de femmes et les femmes dans les camps pour personnes déplacées, et organise des tables rondes afin d'encourager la collaboration entre les différents groupes de femmes.

Vision Mondiale et le rétablissement de la paix

Pendant toute une année, Vision Mondiale Royaume-Uni a dirigé une étude à partir des recherches sur le terrain, sur des projets en Inde, au Ghana, au Bangladesh, en Ouganda et en Éthiopie. Quelques-unes des conclusions ont été reprises dans un journal du Partenariat de Vision Mondiale, *Together*⁶⁴. La démarche des ADP a généralement stimulé l'interdépendance, la confiance et la compréhension entre les différents groupes, autant d'éléments essentiels au rétablissement de la paix. Les résultats démontraient que plus le processus de développement était participatif, plus on avait de chances d'établir des relations de confiance et d'interdépendance dans la communauté. Les résultats ont démontré un lien évident entre le rétablissement de la paix et le développement transformationnel de la communauté.

Pour transformer et pacifier les relations communautaires, les démarches de développement impartiales étaient particulièrement efficaces car elles véhiculaient un message positif à de nombreux acteurs dans la communauté. Lorsque le travail de développement était ouvert et visait tous les groupes ethniques, religieux et sociaux, le projet constituait un point de convergence pour des groupes qui autrement ne se seraient pas concertés. Travailler avec des églises a encouragé l'unité et a, dans certains cas, réduit les divisions entre les responsables chrétiens et musulmans. Certains de ces résultats provenaient de la démarche holistique des ADP, mais

⁶⁴ Siobhan O'Reilly, "Peacebuilding and ADPs: The Untapped Potential", *Together*, October-December 1999, p. 7-8.

le rétablissement de la paix était renforcé par une gestion et une conception spécifiquement dans ce but. Voici d'autres recommandations pour intégrer la problématique du genre dans le processus de rétablissement de la paix.

Domaines devant faire l'objet d'un plaidoyer

- Réforme foncière, notamment sur le droit des femmes à posséder une terre et à hériter
- Discrimination positive pour la participation des femmes à tous les niveaux de la prise de décisions
- Abolition de l'immunité pour les crimes sexuels comme le viol
- Création de programmes de protection des témoins efficaces
- Implication des femmes dans les institutions de sécurité, telles que les forces de l'ordre, et protection juridique des femmes contre la violence domestique et le viol
- Sensibilisation sur les besoins des anciennes combattantes

Les projets dans les secteurs post-conflit peuvent inclure⁶⁵

- des services de soins physiques et psychiques pour les femmes traumatisées,
- le soutien des coalitions et réseaux de femmes,
- la mobilisation d'initiatives de paix par des femmes et la formation des femmes en gestion, direction et plaidoyer,
- l'organisation de forums de discussion pour les hommes et les femmes,
- l'établissement d'un dialogue entre les différents groupes de femmes,
- l'éducation des enfants et des jeunes sur la paix,
- l'éducation des hommes pour prévenir la violence.

⁶⁵ Marshall, *Women in War and Peace*, p. 19.

5.2 ANALYSE DES GENRES ET SANTÉ

Objectifs

- Prêter une attention particulière aux questions liées au genre dans les domaines des soins et du bien-être physique de la communauté
- Développer la capacité des participants à aborder les interactions complexes nécessaires à une sensibilisation aux genres et une planification efficaces
- Développer l'utilisation du plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) pour analyser les questions de santé et l'inégalité des genres en termes d'accès et de contrôle
- Sensibiliser aux droits et aux devoirs des deux genres concernant les questions de santé

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 35 minutes

Déroulement et description de la séance

5 minutes

Introduction

Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 5.2a, Questions liées au genre et analyse des genres/santé – Introduction

Questions à débattre

- De quelle façon la communauté entière est-elle affectée par les problèmes de santé des femmes ?
- Comment les pratiques culturelles peuvent-elles être traitées par un processus de GED, en particulier si ces pratiques ont un impact négatif sur la santé des femmes ?
- Quel effet les schémas de prise de décisions selon le genre ont-ils sur les problèmes de santé des femmes ?
- Comment l'interaction entre les hommes et les femmes sur les questions de santé se ressent-elle dans le ménage ?

25 minutes

Consigne pour les petits groupes

Activité 5.2a

Utilisez le plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) pour évaluer comment une évolution vers l'autonomisation impacterait les questions de santé pour les femmes.

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet

20 minutes

Travail en petits groupes

« Entretien dans la communauté »

Consigne

Demander à une personne de jouer le rôle d'une femme actuellement affectée par des problèmes de santé dans une communauté donnée. Les autres personnes du groupe lui posent des questions précises sur :

- l'accès aux soins médicaux
- l'impact de ses problèmes de santé sur les autres aspects de sa vie
- les facteurs empêchant l'amélioration
- les facteurs qui dépendent de son genre
- les changements qui transformeraient sa situation
- l'impact de ces changements sur le reste de la communauté
- la manière dont les services de santé pour toute la communauté pourraient être transformés si sa situation était gérée de manière adéquate

5 minutes

Consigne post-session

Devenir témoin de l'égalité des genres

Faites des recherches sur l'état actuel des services de santé pour les deux genres dans votre pays, votre région ou votre communauté.

Matériel*Supports et activités*

- Support 5.2a, Analyse des genres et santé
- Activité 5.2a, La santé dans votre communauté : Utilisation du plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) pour faire changer les choses

Préparation pour l'animateur

- Passer en revue les questions à débattre. Étudier ces questions avec des professionnels de la santé qui travaillent dans les communautés en développement pour améliorer votre capacité à répondre immédiatement aux questions et aux préoccupations des participants. Note : Si cette séance est animée avec un groupe de professionnels de la santé, rappelez-vous que votre expertise particulière est l'analyse des genres. Le but de la séance est d'aider les spécialistes de la santé à intégrer l'analyse des genres à leur travail. Il n'y a pas besoin d'être un expert de la santé pour y parvenir. Votre expertise doit plutôt servir à favoriser l'intégration des genres.
- Faire des copies du support 5.2a et de l'activité 5.2a.
- Créer une présentation à partir du support 5.2a.
- Écrire sur un tableau-papier les questions de l'entretien dans la communauté pour le travail en petits groupes.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Analyse des genres et santé

Les projets et programmes de santé incluent-ils les considérations liées au genre ? La majorité des gens pense immédiatement à l'importance des soins médicaux pendant la grossesse et l'accouchement. C'est bien évidemment primordial mais d'autres secteurs de la santé sont affectés par l'inégalité entre les genres. Les pratiques culturelles telles que le mariage précoce entraînent des grossesses précoces et fréquentes qui augmentent les risques sanitaires pour les jeunes filles. À cause du déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes, les femmes sont parfois dans l'incapacité d'insister pour des rapports sexuels protégés, ce qui les rend plus vulnérables au VIH/SIDA. Le manque d'accès aux soins préventifs peut diminuer la capacité de la femme à maintenir un niveau élevé de productivité et à exploiter pleinement ses capacités.

L'Organisation mondiale de la Santé l'explique ainsi :

- Une approche sexospécifique dans le domaine de la santé, tout en n'excluant pas les facteurs biologiques, s'intéresse plutôt au rôle essentiel que jouent les facteurs sociaux et culturels et les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes pour promouvoir, protéger ou faire obstacle à la santé... Ces inégalités peuvent créer, maintenir ou aggraver l'exposition aux facteurs de risque qui menacent la santé. Elles peuvent également affecter l'accès aux ressources et leur contrôle, y compris pour ce qui concerne la prise de décisions et l'éducation de nature à préserver et améliorer la santé, et les responsabilités et les bénéfices du travail médical.⁶⁶

Le symposium des ONG tenu à Genève sur les genres et la santé est arrivé à cette conclusion :

- Une perspective sexospécifique permet d'identifier les inégalités entre les femmes et les hommes qui, dans le domaine de la santé, peuvent mener, pour les deux sexes, à l'augmentation des maladies ou des décès de causes évitables. Une approche sexospécifique sur la santé analyse comment les différences entre les genres déterminent l'accès aux avantages et

la façon dont la technologie, l'information, les ressources et les soins de santé sont distribués.⁶⁷

Dans ces deux prises de position, il est question de pouvoir. Les composantes clés de l'analyse des genres illustrent l'importance des relations de pouvoir, qui sont liées à la capacité des individus et des groupes à amorcer une action et à déterminer l'issue pouvant changer les normes et les systèmes en place. Beaucoup d'inégalités entre les genres, comme l'exclusion des femmes des prises de décisions, même lorsqu'il s'agit de leur propre santé ou de celle de leurs enfants, sont liées aux inégalités de pouvoir. Pour répondre à cette inégalité, il est important de mener une analyse des genres à toutes les phases du cycle des projets et des programmes.

Reportez-vous à la liste des inégalités entre les genres et leurs incidences sur la santé, page 173.⁶⁸

Les différences biologiques entre les hommes et les femmes ont également des implications en matière de santé. Par exemple, le corps des femmes est plus sensible aux MST et au VIH/SIDA, ce qui les expose à un plus grand risque d'infection que les hommes. Cette question est traitée dans la partie sur le VIH/SIDA.

La santé et l'IDH

L'indice du développement humain (IDH) a été conçu pour mesurer trois facettes de la vie humaine : la longévité (santé), la connaissance (éducation) et l'accès aux ressources. La longévité se mesure à l'espérance de vie à la naissance. La connaissance se mesure par des indices d'alphabétisation des adultes et la moyenne des inscriptions en enseignement primaire, secondaire et de troisième cycle. L'accès aux ressources se mesure en fonction du revenu par habitant. Dès la naissance, la santé est classée comme un indicateur primordial pour toute mesure du bien-être ; elle doit donc être considérée comme l'un des fondements du travail de développement. Un membre de la communauté, quel que soit son genre, ayant de graves problèmes de santé, sera moins productif et moins capable de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie.

⁶⁶ Organisation mondiale de la Santé, *Gender and Health* (Genre et santé), article technique, Genève, 1998. Récupéré le 21 décembre 2004 sur www.who.int, p. 6.

⁶⁷ Symposium des ONG *Health for All Women and Men: a Gender Perspective*, Genève, octobre 1997.

⁶⁸ Marianne Haslegrave, "Women and Health: Mainstreaming the Gender Perspective into the Health Sector", article présenté à la conférence sur le rôle des ONG dans la promotion d'une approche sexospécifique des soins médicaux, (*The Role of NGOs in Promoting a Gender Approach to Health Care*), Commonwealth Medical Association, Tunisie, octobre 1998.



Les implications des inégalités entre les genres pour la santé	Les implications des inégalités entre les genres pour la santé
Discrimination contre les petites filles : <ul style="list-style-type: none"> ■ à la naissance : infanticide ■ pendant l'enfance : négligence et préférence accordée au fils, avec répartition inégale de la nourriture et des tâches domestiques 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mort ■ Anémie, malnutrition et retard de croissance
Violence contre les femmes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Séquelles psychologiques ■ Violences sexuelles ■ Coups et blessures ■ Mort
Pas le pouvoir de choisir quand, comment et avec qui avoir des rapports sexuels	<ul style="list-style-type: none"> ■ Viol ■ Risque plus élevé de MST et de VIH/SIDA
Pratiques culturelles : <ul style="list-style-type: none"> ■ mariage précoce ■ mutilation génitale féminine (MGF) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grossesses trop précoces et trop peu espacées ■ Nombreux risques pour la santé, à la fois psychologique et physique, notamment hémorragie, traumatisme, infection, rétention d'urines, règles douloureuses, et risques pendant la grossesse et l'accouchement
La part inéquitable du revenu familial que reçoivent les femmes et les filles, associée à des possibilités réduites d'éducation et d'emploi, les obligent à se tourner vers le commerce du sexe	Risque de MST et de VIH/SIDA
Exclusion des femmes de la prise de décisions sur la distribution des ressources dans le secteur de la santé, aboutissant à un manque de services de santé féminins	Taux élevés de mortalité maternelle et infantile

La santé et la nutrition des femmes

Les besoins nutritionnels des femmes doivent passer au rang de priorité dans tous les projets de développement.

On estime à 450 millions le nombre de femmes adultes dans les pays en développement qui sont émaciées du fait d'une malnutrition protéino-énergétique pendant l'enfance ; être trop maigre est un problème courant chez les femmes dans les pays en développement. Plus de 50 pourcent sont anémiques et environ 250 millions de femmes souffrent de carence en iode... des millions ont plus ou moins perdu la vue à cause d'une carence

en vitamine A. Les niveaux les plus élevés de malnutrition parmi les femmes se trouvent en Asie du Sud, où environ 60 pourcent des femmes souffrent d'anémie ferriprive (carence en fer). Cette proportion s'élève jusqu'à 80 pourcent parmi les femmes enceintes en Inde.

Les enfants des mères souffrant de malnutrition affichent un poids de naissance insuffisant ; défavorisés dès la naissance, ils ne grandissent pas normalement et courent un plus grand risque de développer des maladies et de mourir prématurément. Les femmes souffrant de malnutrition courent également un plus grand risque de complications et de décès pendant la



grossesse et l'accouchement. La malnutrition diminue la productivité des femmes, augmente leur prédisposition aux infections et contribue à beaucoup de maladies handicapantes et mortelles.⁶⁹

Santé et autonomisation

La santé et le bien-être étant des préoccupations primordiales pour les individus, la famille et la communauté, c'est un domaine où un processus de développement transformationnel peut associer des changements de politique générale, une distribution équitable des ressources de la communauté, une formation approfondie et une sensibilisation accrue.

Il est recommandé d'utiliser les outils d'analyse des genres pour déterminer quels changements essentiels doivent être apportés dans chacun de ces domaines, et ce, à toutes les phases du processus de développement.

⁶⁹ Anne Tinker, Kathleen Finn and Joanne Epp, *Improving Women's Health: Issues and Interventions*, HNP Discussion Paper, World Bank, Washington, D.C., June 2000, p. 19.



La santé dans votre communauté : Utilisation du plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) pour faire changer les choses

Servez-vous des catégories de l'EEF pour faire l'exercice suivant. Vous aurez peut-être besoin d'une feuille par projet de développement. Voir la session 4.10 plus d'explications sur l'EEF.

Objectif sanitaire	Statut EEF actuel	Projet(s) de développement	Changement probable du statut EEF
<p>Accouchement dans des conditions sûres et sanitaires</p>	<p>Confort (établissements de soins adéquats et personnel formé)</p> <p>Accès (accès égal aux établissements médicaux/ à l'information)</p> <p>Prise de conscience (conscience du droit à un accès égal)</p> <p>Participation (rôle dans la prise de décision sur les questions de santé publique)</p> <p>Contrôle (contrôle sur le budget et la définition de politiques)</p>		
<p>Apport nutritionnel optimal</p>	<p>Confort</p> <p>Accès</p> <p>Prise de conscience</p> <p>Participation</p> <p>Contrôle</p>		
<p>Accès à des soins médicaux préventifs</p>	<p>Confort</p> <p>Accès</p> <p>Prise de conscience</p> <p>Participation</p> <p>Contrôle</p>		
<p>Autres</p>	<p>Confort</p> <p>Accès</p> <p>Prise de conscience</p> <p>Participation</p> <p>Contrôle</p>		

5.3 ANALYSE DES GENRES ET VIH/SIDA

Objectifs

- Prêter une attention particulière aux questions du genre en rapport avec le VIH/SIDA
- Développer la capacité des participants à aborder les interactions complexes de facteurs favorisant le développement transformationnel dans la conception des programmes
- Utiliser le cadre analytique de Harvard (facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle) pour répondre au problème du VIH/SIDA
- Sensibiliser aux droits et aux devoirs des deux genres concernant la question du VIH/SIDA

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 35 minutes

Consigne

- Examinez les facteurs de la propagation du VIH/SIDA.
- Comment un processus de développement transformationnel pourra-t-il améliorer les facteurs ayant un impact négatif sur le bien-être de la communauté toute entière ?
- Quel rôle les IDT sexospécifiques jouent-ils dans la transformation ?

5 minutes

Consigne post-session

Devenir témoin de l'égalité des genres

- Analysez les statistiques actuelles du VIH/SIDA dans votre pays, région ou communauté, pour les deux genres. Quelles mesures sont actuellement en place pour répondre à ce problème ? Quelles sont les démarches employées ?

Matériel

Supports

- Support 5.3a, Genre et VIH/SIDA
- Support 5.3b, Facteurs de la vulnérabilité au VIH/SIDA
- Activité 5.3a, Le cadre analytique de Harvard : un outil pour lutter contre le VIH/SIDA

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 5.3a, Genre et VIH/SIDA

30 minutes

Consigne pour les petits groupes

Activité 5.3a, Le cadre analytique de Harvard : un outil pour lutter contre le VIH/SIDA, et Support 5.3b, Facteurs de la vulnérabilité au VIH/SIDA

Consigne

Utilisez le cadre analytique de Harvard pour diagnostiquer quels problèmes affectant les deux genres en ce qui concerne le VIH/SIDA seront mesurés et traités pendant la planification et la mise en place du projet de développement.

15 minutes

Compte-rendu en groupe complet

15 minutes

Travail en petits groupes

Préparation pour l'animateur

- Créer une présentation à partir du support 5.3a.
- Faire des copies des supports et de l'activité pour les participants.
- Passer en revue les questions à débattre. Étudier ces questions avec des professionnels de la santé qui travaillent dans les communautés en développement pour améliorer votre capacité à répondre immédiatement aux questions et aux préoccupations des participants. Note : Si cette séance est animée avec un groupe de professionnels de la santé, rappelez-vous que votre expertise particulière est l'analyse des genres. Le but de la séance est d'aider les spécialistes de la santé à intégrer l'analyse des genres à leur travail. Il n'y a pas besoin d'être un expert de la santé pour y parvenir. Votre expertise doit plutôt servir à favoriser l'intégration des genres.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Genre et VIH/SIDA

Aujourd'hui, on compte environ 33,6 millions de personnes atteintes du VIH/SIDA. Environ 12 à 13 femmes africaines sont infectées pour chaque groupe de 10 hommes africains. Comme les autres problématiques de santé, la pandémie de VIH/SIDA est affectée par les inégalités entre les genres et les autres facteurs sociaux et culturels. Des questions essentielles se posent, entre autres :

- Qui est considéré responsable de la santé sexuelle ?
- Quelles motivations et normes gouvernent l'activité et le comportement sexuels ?
- Qui a le pouvoir d'amorcer ou de refuser des rapports sexuels ?

L'analyse des genres montre que différentes normes en matière de sexualité reposent sur certains facteurs sociaux et culturels. Si l'objectif est de faire changer les comportements sexuels qui causent la propagation du VIH/SIDA, alors il faut comprendre et répondre à ces facteurs sociaux et culturels.

Les femmes sont plus vulnérables à l'infection au VIH

Aujourd'hui, l'expérience a démontré que les hommes sont quatre fois plus susceptibles de transmettre le virus du VIH/SIDA aux femmes que les femmes aux hommes. Les femmes sont beaucoup plus touchées par l'épidémie du VIH/SIDA car elles sont plus vulnérables à l'infection et ce sont souvent elles qui s'occupent des personnes atteintes du SIDA.⁷⁰

Sur le plan biologique

- Surface muqueuse plus importante ; microlésions pouvant apparaître pendant les rapports, qui peuvent être des points de contamination par le virus ; les très jeunes femmes sont souvent les plus vulnérables.
- Plus de virus dans le sperme que dans les sécrétions vaginales.
- Les relations sexuelles sous la contrainte augmentent le risque de microlésions.

Sur le plan économique

- Du fait de la dépendance financière ou matérielle à l'égard des hommes, les femmes ne peuvent pas décider quand, avec qui et dans quelles conditions elles ont des rapports sexuels.
- Beaucoup de femmes sont forcées d'échanger des faveurs sexuelles contre des faveurs matérielles pour leur survie quotidienne. Il existe une industrie officielle du sexe, mais on trouve également ce type d'échange qui, dans beaucoup de situations de pauvreté, est le seul moyen pour les femmes de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leurs enfants.

Sur le plan social et culturel

- Dans beaucoup de régions, les femmes ne sont pas supposées parler ou prendre de décisions sur la sexualité.
- Elles ne peuvent pas demander, encore moins exiger, d'utiliser un préservatif ou aucune forme de protection.
- Si elles refusent d'avoir des rapports sexuels, ou demandent d'utiliser un préservatif, elles risquent souvent des violences, car elles seront soupçonnées d'infidélité.
- Les nombreuses formes de violence à l'encontre des femmes signifient que les rapports sexuels sont souvent contraints, ce qui représente en soi un facteur de risque d'infection au VIH.
- Pour les hommes mariés ou célibataires, il est culturellement accepté d'avoir plusieurs partenaires (y compris des travailleurs de l'industrie du sexe).
- On attend souvent des femmes qu'elles se marient ou aient des relations sexuelles avec des hommes plus âgés, qui sont plus expérimentés et plus susceptibles d'être infectés. Les hommes recherchent des partenaires de plus en plus jeunes afin d'éviter l'infection, et parce qu'ils pensent qu'avoir des relations sexuelles avec une jeune femme vierge peut les soigner du SIDA et de toute autre maladie.

⁷⁰ Loretta Rose, *Every Girl Counts: Development, Justice and Gender* (Mississauga, Ontario: World Vision, 2001), p. 40.



Le *Girl Child Review* [Bilan sur la situation des filles] publié par Vision Mondiale identifie plusieurs autres facteurs qui augmentent le risque du VIH/SIDA pour les filles.⁷¹ Ces conditions de nature sociale incluent :

- le manque d'information sur le VIH/SIDA en raison d'un accès limité à l'éducation et aux services de santé (voir l'encadré page 178),
- la connaissance limitée de l'appareil génital féminin ou des risques associés à une activité sexuelle,
- la vulnérabilité qui résulte de l'inégalité des relations de pouvoir en termes de genre et d'âge, et le manque d'assurance pour demander d'avoir des relations protégées,
- d'autres pratiques culturelles comme l'éducation sexuelle des filles en vue du mariage.

Quelles sont les problématiques majeures à prendre en compte⁷²?

- Le manque de contrôle sur la sexualité et les rapports sexuels
- La mauvaise qualité des services de santé en matière de procréation et de santé sexuelle
- La négligence des besoins de santé, de l'alimentation et des soins médicaux
- Toutes les formes de relations sexuelles contraintes
- Les pratiques traditionnelles néfastes (PTN)
- La stigmatisation et la discrimination des personnes atteintes du SIDA – violence, abandon, manque de soins
- L'accès à l'éducation, à la prévention, aux préservatifs et aux services pour les adolescents
- Les violences sexuelles

- La divulgation du diagnostic, l'annonce au partenaire, la confidentialité

Voici quelques pratiques d'excellence identifiées par Vision Mondiale pour répondre au problème du VIH/SIDA :

- Encourager la fidélité dans le mariage.
- Encourager un début de l'activité sexuelle plus tardif (en particulier auprès des 15-24 ans et chez les plus jeunes).
- Décourager les rapports sexuels non protégés parmi les hommes ayant plusieurs partenaires.
- Aider les femmes pauvres, pour qui l'industrie du sexe représente le seul moyen d'existence, à mettre en place d'autres façons d'arriver à l'indépendance économique.
- Faire diminuer la vulnérabilité des femmes et des filles au sein d'un environnement culturel défavorable.
- Réduire la transmission du virus de la mère à l'enfant.

Les recherches de Vision Mondiale ont montré que, parmi les filles âgées de 15 à 19 ans,

- un pourcentage élevé ne sait pas comment se protéger du VIH/SIDA :
 - 40 % des filles au Mali
 - 74 % des filles au Mozambique
 - 96 % des filles au Bangladesh
 (les garçons étant un peu moins nombreux dans chaque cas).
- un pourcentage élevé ne sait pas qu'une personne atteinte du SIDA peut avoir l'air en bonne santé.

⁷¹ Anne Tinker, Kathleen Finn et Joanne Epp, *Improving Women's Health: Issues and Interventions*, Document d'analyse Santé, Nutrition et Population, Banque mondiale, Washington D.C., juin 2000, p. 17.

⁷² Moses Dombo, Joe Muwonge and Don Brandt, *HIV/AIDS and Human Development in Africa*, Special Report, World Vision International, Monrovia, Calif., February 2001, pp. 35-6. The report contains more than 20 best practises, only a few of which are mentioned here.

Les pratiques d'excellence sont complexes, puisqu'elles sont liées à la culture. L'éducation peut être un moyen efficace de parler de l'importance de la prévention contre le VIH/SIDA. Mais si le comportement est ancré dans les valeurs et les croyances, comme par exemple le fait de croire que la virilité est démontrée par le nombre de partenaires sexuels, le processus de transformation devra inclure de profonds changements pour les deux genres.

Le projet HOPE de Vision Mondiale

Lancé en 2000, le projet HOPE est un programme sur 25 ans dans le cadre duquel Vision Mondiale entend développer des stratégies et des projets et renforcer la capacité à répondre à la crise du VIH/SIDA.

Espoir et soins pour les personnes atteintes du VIH/SIDA

Prise en charge des orphelins, notamment des enfants vulnérables

Prévention du VIH/SIDA

Éducation/plaidoyer/coalitions/réseaux



Le cadre analytique de Harvard : un outil pour lutter contre le VIH/SIDA

Le cadre est composé de quatre éléments interdépendants : profil d'activités, profil d'accès et de contrôle, analyse des facteurs d'influence sur les activités et analyse du cycle de projet.

Le profil d'activités est fondé sur le concept d'une répartition du travail par genre. Il délimite les activités économiques de la population dans la zone du projet, d'abord par âge et par sexe, puis par origine ethnique, classe sociale ou d'autres caractéristiques distinctives importantes. De plus, il indique le temps passé par chacun à ces activités.

Le profil d'accès et de contrôle identifie les ressources dont les individus peuvent disposer pour mener à bien leurs activités, et les bénéfices qu'ils peuvent en tirer. Identifier les activités spécifiques au genre en production, reproduction et gestion de la communauté est une étape nécessaire mais insuffisante dans la préparation des données pour la conception et la mise en place d'un projet. La circulation des ressources et des bénéfices est un concept fondamental en GED pour évaluer comment les projets affecteront et seront affectés par les deux genres.

L'analyse des facteurs d'influence porte sur les facteurs sous-jacents qui déterminent la répartition du travail par genre et le contrôle des ressources et des avantages associés au genre. Ces considérations permettent d'identifier les facteurs qui créent les différences de possibilités ou de restrictions dans la participation des hommes et des femmes au projet et dans les avantages qu'ils peuvent en tirer. Les facteurs qui déterminent qui fait quoi dans tout groupe de population et de quel accès et quel contrôle les personnes disposeront sur les ressources et les avantages, sont généralement liés entre eux.

L'analyse du cycle de projet étudie un projet à la lumière des données fondamentales recueillies par le personnel du projet et des tendances susceptibles d'affecter les données ou le projet lui-même. Elle comprend un examen détaillé des activités qui seront affectées par le projet et étudie la façon dont les problématiques d'accès et de contrôle sont liées à ces activités. En outre, l'analyse détermine les domaines du projet où des ajustements doivent être faits afin de pouvoir atteindre les résultats escomptés.



Facteurs de la vulnérabilité au VIH/SIDA

Facteurs de la vulnérabilité au VIH/SIDA	Situation de la communauté	Intervention de développement	Utilisation des outils du cadre analytique de Harvard	Issues possibles
Manque d'informations et de connaissances		<ul style="list-style-type: none"> ■ Profil d'activités ■ Profil d'accès et de contrôle ■ Analyse des facteurs d'influence sur les activités ■ Analyse du cycle de projet 		
Vulnérabilité économique		<ul style="list-style-type: none"> ■ Profil d'activités ■ Profil d'accès et de contrôle ■ Analyse des facteurs d'influence sur les activités ■ Analyse du cycle de projet 		
Manque d'accès aux soins médicaux		<ul style="list-style-type: none"> ■ Profil d'activités ■ Profil d'accès et de contrôle ■ Analyse des facteurs d'influence sur les activités ■ Analyse du cycle de projet 		

5.4 ANALYSE DES GENRES ET DÉVELOPPEMENT DE MICRO-ENTREPRISES (MED)

Objectifs

- Étudier la relation entre les problématiques du genre et le développement des micro-entreprises (MED)
- Comprendre l'impact et l'importance de la viabilité économique pour les deux genres
- Apprendre à bien utiliser les outils d'analyse des genres dans la conception et la mise en place du MED
- Analyser les facteurs en interaction qui influencent la réussite des projets de MED

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 35 minutes

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 5.4a, Développement de micro-entreprises

Questions à débattre

- Pourquoi les projets de MED sont-ils idéaux pour traiter un grand nombre de problématiques de GED ?
- Quels effets une meilleure position économique peut-elle avoir sur la vie d'une femme ?
- Comment peut-on éviter les résultats indésirables par une planification soigneuse ?
- Pourquoi une analyse des genres minutieuse est-elle essentielle dans les projets et les interventions de développement MED ?

30 minutes

Consigne pour les petits groupes

Activité 5.4a, Les outils d'analyse des genres et la collecte de données pour le MED

En utilisant le tableau synoptique des outils d'analyse des genres de l'activité 5.4a, déterminez

l'utilité de chacun pour la collecte de données en vue du MED. Notez vos conclusions dans la grille prévue à cet effet.

15 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Débattre des conclusions et des idées du travail en petits groupes.

15 minutes

Consigne post-session

Devenir témoin de l'égalité des genres

- Identifiez le MED informel qui a cours en ce moment dans la communauté, sans interaction structurée.
- Comment un processus de développement pourrait-il le renforcer ?

Matériel

Supports

- Support 5.4a, Développement de micro-entreprises
- Activité 5.4a, Les outils d'analyse des genres et la collecte de données pour le MED

Préparation pour l'animateur

- Visiter un projet de MED. Prêter l'oreille aux problèmes et aux inquiétudes et se préparer à utiliser des exemples spécifiques de cette visite dans la présentation en groupe entier.
- Passer en revue les questions à débattre.
- Créer une présentation à partir du support 5.4a.
- Faire des copies du support et de l'activité pour les participants.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Développement de micro-entreprises

Les programmes de développement de micro-entreprises (MED) se sont avérés très efficaces pour autonomiser les plus pauvres, en particulier les femmes.

Étant donné l'engagement de Vision Mondiale envers les plus pauvres parmi les pauvres, il semble adapté que l'organisation investisse dans les programmes de MED qui aident tant de femmes. Les études montrent que sur les 1,3 milliards de personnes vivant dans la pauvreté, 70 % sont des femmes. Cette féminisation de la pauvreté est liée à la position inégale des femmes sur le marché du travail, à leur statut social et culturel, et leur faible pouvoir au sein de la famille.

Qu'est-ce qui fait le succès des programmes de développement de micro-entreprises de Vision Mondiale ?

Les femmes qui reçoivent les prêts : deux tiers des prêts de MED sont destinés à des femmes.

Les raisons en sont simples :

- Les institutions de prêt préfèrent souvent d'autres candidats aux femmes pauvres.
- Les femmes pauvres sont souvent plus consciencieuses dans le remboursement des prêts.
- Elles utilisent les revenus pour la santé et l'éducation de leurs enfants.

Source : Vision Mondiale, Bilan sur le développement de micro-entreprises, 2000

La position économique d'une femme affecte directement :

- sa capacité à acquérir les perfectionnements nécessaires en matière d'éducation, de santé et de logement
- sa force de négociation et son pouvoir dans la famille et dans la communauté

Parmi les familles qui bénéficient des programmes de MED, 75-80% des prêts sont attribués à des femmes.

Source : *Empowering Women with Microcredit* [Autonomiser la femme grâce au microcrédit], Rapport de campagne du sommet microcrédit 2000

- sa capacité à agir contre la violence dans son foyer, dans sa communauté et dans le monde

En améliorant la position économique des femmes, les programmes de MED peuvent avoir les effets suivants :

- Les femmes qui ont un revenu extérieur peuvent améliorer le bien-être de leurs enfants, en leur offrant une éducation et des soins médicaux.
- Les femmes qui ont un revenu extérieur sont moins dépendantes de leur mari et ont donc une plus grande autonomie.
- Les femmes qui ont un revenu extérieur sont souvent exposées à de nouvelles idées et valeurs et à un soutien social qui peuvent leur donner plus d'assurance sur leurs droits.
- Les femmes qui parviennent à accéder aux ressources et à les contrôler gagneront en prestige aux yeux de leur famille et de leur communauté, ce qui peut les amener à s'investir davantage dans les prises de décisions et dans les processus de développement de la communauté.
- Les femmes qui bénéficient de prêts de solidarité acquièrent des compétences d'organisation et gagnent en assurance au sein du groupe, ce qui leur permet de s'impliquer dans les problématiques de la communauté.

Qu'en est-il des effets indésirables des programmes de MED ? Peuvent-ils empirer la position économique des femmes ou perpétuer des pratiques culturelles négatives ? Les conséquences indésirables peuvent inclure les situations suivantes :

- L'argent est toujours contrôlé par le mari de la femme.
- La charge de travail des femmes peut augmenter, ce qui peut entraîner un épuisement et/ou un défaut de paiement, ainsi qu'une diminution du temps disponible pour les responsabilités de reproduction/domestiques.
- La charge de travail des enfants peut augmenter s'ils sont impliqués dans l'entreprise, ce qui peut entraîner un abandon de la scolarité et/ou une diminution du temps consacré au jeu et au repos.



- Les hommes peuvent diminuer leur soutien financier à leur famille et/ou avoir une conduite irresponsable, par exemple être infidèles, boire trop, etc.
- Les hommes qui sont au chômage ou se sentent menacés par la nouvelle indépendance des femmes peuvent affirmer leur pouvoir par des violences domestiques ou sexuelles.

Comme les programmes de MED de Vision Mondiale profitent principalement aux femmes, il est primordial de s'intéresser à la façon dont les interventions de ce type affectent la vie des femmes et les relations entre les genres. Les femmes ont un rôle et des besoins différents de ceux des hommes, et peuvent être affectées différemment par les programmes de MED. La démarche de Genre et Développement (GED) envisage les relations entre les femmes et les hommes au lieu de ne prêter attention qu'aux femmes. Le GED cherche à comprendre les femmes dans leur rapport à leur foyer et à leur communauté. L'objectif de l'intégration du GED au MED est d'autonomiser les personnes les plus désavantagées et de transformer les rapports inégaux.

Comment y parvenir ? **L'analyse des genres** met à disposition des outils adaptés pour identifier les impacts positifs et négatifs des programmes de MED sur les femmes et les hommes. Le terme 'analyse des genres' désigne une large gamme de méthodes pour collecter et traiter les informations sur le genre, ou sur le rôle et les besoins des femmes et des hommes et le rapport qu'ils entretiennent (*voir le module 4 pour une explication détaillée des éléments de l'analyse des genres*).

L'un des principaux moyens pour analyser les relations entre les genres consiste à recueillir **des données de référence** avant d'instaurer un programme de MED. Ces données peuvent aider lors du processus de sélection à comprendre les besoins des membres de la communauté, afin que les prêts répondent correctement à ces besoins. Les données de référence sont également utiles par la suite pour évaluer les effets du programme de MED sur la communauté.

Toutes les informations recueillies lors des enquêtes de référence doivent être désagrégées par genre (c'est-à-dire collectées séparément pour les hommes et pour les femmes) et comprendre des données qualitatives et quantitatives. La comparaison des

résultats pour les hommes et pour les femmes peut révéler des écarts qui ne seraient pas visibles autrement. On peut par exemple constater une différence du niveau de compétence, qui indiquerait la nécessité d'une formation pour les femmes. D'autres écarts peuvent révéler une discrimination contre les femmes due à la culture, qui indiquerait une nécessité d'éducation de tous les membres de la communauté.

Les données de base peuvent par exemple comprendre :

- le contrôle du revenu individuel et/ou des membres du foyer
- les responsabilités et les rôles
- le contrôle/la prise de décisions sur les dépenses du foyer
- l'accès et le contrôle des ressources nécessaires à la création de revenu
- la conscience qu'ont les femmes et les hommes de la dynamique économique de marché
- la perception qu'ont les hommes du rôle des femmes dans les domaines financier et économique
- la perception qu'a la communauté du rôle des femmes dans les domaines financier et économique

Lorsque le diagnostic de départ a été réalisé, on commence la sélection des personnes éligibles à un prêt de MED. Les rôles et besoins différents des femmes et des hommes doivent être pris en compte dans la planification. À quel genre de besoins les objectifs du programme répondront-ils ? Il peut être utile de distinguer besoins pratiques et besoins stratégiques liés au genre, comme le développe la session 3.3.

Les besoins pratiques liés au genre sont les besoins identifiés par les femmes par rapport à leur rôle socialement admis. Ils ne remettent pas en cause la répartition du travail en fonction du genre ni la position subalterne des femmes dans la société. Les besoins pratiques liés au genre se rapportent aux nécessités quotidiennes à court terme, telles que l'approvisionnement en eau, les soins médicaux et l'emploi.



Les besoins stratégiques liés au genre sont les besoins que les femmes identifient à cause de leur position inférieure aux hommes dans leur société. Ils touchent à la répartition du travail, du pouvoir et du contrôle en fonction du genre, et peuvent aborder des questions comme le droit de propriété, la violence familiale et la prise de décisions. Ces besoins de long terme ne sont pas toujours faciles à identifier.

Questions à se poser

- À quels besoins liés au genre le MED répond-il ?
- Si seuls les besoins pratiques liés au genre sont traités, les structures qui ont contribué à la pauvreté seront toujours en place pour les autres femmes de la communauté.
- Quel type de stratégies globales, notamment de MED, peuvent répondre aux besoins stratégiques des femmes ?

Pour **mesurer les résultats prévus et indésirables** des programmes de MED sur les femmes, il faut établir des indicateurs sexospécifiques clairs. Certains indicateurs qualitatifs, comme les concepts de bien-être, seront différents pour les femmes et les hommes. Il est important de séparer les données par genre. Par exemple, un revenu supplémentaire peut être perçu de façon négative par les femmes si cela amène une charge de travail plus importante et une diminution du temps disponible pour être avec les enfants. La priorité peut être donnée à un revenu plus petit et régulier qui va directement aux femmes pour qu'elles le dépensent sur des articles pour le foyer plutôt qu'à de grosses sommes.

Les indicateurs pour l'évaluation d'impact du MED

- Quelles sont les implications sexospécifiques des critères d'éligibilité à un prêt ? Ces critères encouragent-ils les femmes à demander un prêt ?
- Quel est le montant et la durée de remboursement moyens d'un prêt ? Ces chiffres sont-ils les mêmes pour les hommes et les femmes ?
- Qui contrôle le revenu supplémentaire ? Qui prend les décisions ?

- Comment le revenu supplémentaire est-il dépensé (nourriture, vêtements, éducation, etc.) ?
- Qui a accès aux ressources nécessaires à l'entreprise et qui les contrôle ?
- D'où vient l'argent utilisé pour rembourser le prêt ? Est-ce le revenu du mari, ou le revenu supplémentaire ?
- Qui est responsable de quels achats ? Qui a le droit d'accès et de contrôle sur les ressources acquises grâce au revenu supplémentaire ?
- L'implication des femmes dans la prise de décisions a-t-elle changé dans le foyer ou dans la communauté ?
- Les heures de travail ont-elles augmenté pour tous les membres du foyer, ou seulement pour les femmes ?
- Quel est le taux d'inscription/de déscolarisation pour les filles ? A-t-il changé ?
- Si des prêts de solidarité sont mis en place, les groupes de MED ont-ils gagné en prestige dans la communauté, ont-ils pu s'organiser autour d'autres besoins de la communauté (à part le système de prêts) ?
- Comment les femmes/les hommes/la communauté perçoivent-ils l'éventuel changement du rôle des femmes ?

Des indicateurs pourront varier d'une situation à l'autre. Voici un exemple du procédé de mesure de l'amélioration du statut des femmes à la suite d'un grand programme de MED dans une région donnée. Il provient d'une étude de la Banque mondiale au Bangladesh, où BRAC⁷³ a distribué des milliers de prêts, principalement à des femmes. L'étude mesurait l'autonomisation des femmes dans plusieurs domaines clés. Les questions seront différentes dans d'autres contextes, mais on peut utiliser des domaines d'autonomisation génériques pour mesurer les relations entre les genres.

⁷³ Bangladesh Rural Advancement Committee

Indicateurs spécifiques de l'autonomisation des femmes (au Bangladesh)

Mobilité

Pour mesurer si les femmes sont plus libres de leurs mouvements : Avec une liste de tous les sites de la localité, par exemple la place du marché, etc., et demander à chaque femme si elle a été à chacun des endroits au cours des trois derniers mois et si elle y est allée seule ou accompagnée.

Capacité à faire de petits (et gros) achats

Pour mesurer si les femmes ont acquis plus d'accès aux ressources et plus de contrôle : Avec une liste d'articles, demander à chaque femme si elle peut les acheter seule, si elle doit y être autorisée, ou si elle ne peut pas les acheter du tout.

Implication dans les décisions majeures

Pour mesurer si les femmes ont gagné plus de pouvoir dans les prises de décisions : Choisissez des objets et demandez à chaque femme si elle les possède ou si elle pourrait les vendre, et dans ce cas, si elle pourrait garder l'argent pour elle. Demandez-lui si elle a décidé avec son mari d'avoir des enfants, ou si cela dépendait uniquement de la volonté de son mari (ou de sa belle-mère).

Sensibilisation politique et juridique

Pour mesurer si les femmes comprennent leurs droits et le rôle des institutions communautaires : Demandez à chaque femme si elle connaît le nom de l'élu local et si elle sait quel est l'âge légal du mariage.

Participation aux manifestations publiques et aux campagnes politiques

Pour mesurer la place des femmes dans la communauté, leur confiance dans les figures

publiques, leur capacité d'organisation et leur compréhension de leurs droits : Demandez à chaque femme si elle a été impliquée dans des décisions ou des activités communautaires récentes, ou si elle se sentirait à l'aise de faire partie d'une institution communautaire (comité de développement, etc.).

Autres suggestions pour rendre les programmes de MED plus adaptés aux femmes

- Si une formation est nécessaire pour les prêts, organisez les sessions à une heure qui convient aux femmes ayant une lourde charge de travail de reproduction. Utilisez des lieux pratiques pour les femmes, proches de chez elles ou de leur travail, et tenez compte de la charge de travail et de la sécurité.
- Le taux d'analphabétisme étant généralement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, offrez de l'aide pour remplir les formulaires de demande.
- Autorisez l'enregistrement des biens utilisés en gage, ou achetés avec le prêt, au nom de la femme, ou aux deux noms.
- Proposez un service de conseil par des femmes volontaires qui ont elles-mêmes réussi.
- Proposez des activités de sensibilisation et une formation pour monter une entreprise.
- Intégrer les services financiers aux autres avantages, comme l'alphabétisation, l'éducation sanitaire, etc.



Les outils d'analyse des genres et la collecte de données pour le MED

Utilisez les brèves descriptions et le tableau ci-après pour examiner comment chaque outil d'analyse des genres peut venir en soutien d'une initiative de MED pour la définition de projet, la conception de projet, la mise en place de projet et l'évaluation de projet.

- Cadre analytique de Harvard : Également appelé cadre d'analyse des genres, le cadre analytique de Harvard est un outil de collecte des données qui peut être adapté à une multitude de situations. Il peut être utilisé pour développer la description et l'analyse des relations entre les genres dans une communauté. Le cadre permet de définir les objectifs du projet, d'évaluer ces objectifs par rapport à l'implication des femmes et des hommes dans le projet, et l'effet du projet sur la dynamique des genres.
- La matrice d'analyse comparative des genres est un outil utilisé au niveau de la communauté pour déterminer comment les interventions de développement peuvent avoir un effet différent sur les femmes et sur les hommes. Elle est mise en œuvre par un groupe au sein de la communauté (hommes et femmes) et un formateur/animateur expérimenté. Au stade de la planification, elle permet de déterminer si les effets sexospécifiques potentiels sont souhaitables et en cohérence avec les objectifs du programme. Au stade de la conception, elle indique si les considérations liées au genre exigent un changement dans la conception du projet. Pendant les phases de suivi et d'évaluation, elle porte plus largement sur les impacts du programme.
- Le plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) : Également connu sous le nom de Longwe's Hierarchy of Needs [Hiérarchie des besoins de Longwe], l'EEF établit cinq niveaux d'égalité qui forment une base sur laquelle évaluer le développement des femmes dans tous les secteurs de la vie sociale ou économique. Le plan-cadre peut être appliqué à n'importe quelle situation lorsqu'il faut décider comment orienter les activités futures. Il permet d'évaluer les avantages dans la situation actuelle des femmes et met en lumière ce qui reste à faire.
- Les outils d'APP (approche participative et pédagogique) sont conçus pour garantir la participation des membres de la communauté à leur propre développement. La mise en place d'activités d'APP séparées pour les hommes et les femmes donne à voir les différences de perceptions. Ces activités aident à comprendre comment les femmes et les hommes perçoivent et vivent la réalité de façon différente. Discuter ensemble des résultats permet d'établir une compréhension commune aux deux genres.
- Diagramme de Venn : Utilisé en analyse institutionnelle, cet outil simple permet aux membres de la communauté de décrire les rapports des différentes organisations, ainsi que des individus, entre eux et avec les groupes extérieurs. Les participants créent une carte des rapports en utilisant des cercles de tailles différentes représentant les organisations, les institutions ou les personnes influentes.
- La journée de 24 heures : Cette analyse de l'utilisation du temps quotidien s'effectue par genre, afin de donner conscience de la répartition du travail, ainsi que de la valeur et du volume du travail des femmes. Cette activité peut servir de point de départ pour discuter de la réduction des lourdes charges de travail des femmes.



Le MED et les outils d'analyse des genres

Cadre analytique de Harvard	Pertinence pour la définition du projet	Pertinence pour la conception du projet	Pertinence pour la mise en œuvre du projet	Pertinence pour l'évaluation du projet
Profil d'activités				
Profil d'accès et de contrôle				
Analyse des facteurs d'influence sur les activités, l'accès et le contrôle				
Analyse du cycle de projet				

Notes

5.5 ANALYSE DES GENRES ET ÉDUCATION

Objectifs

- Analyser l'impact du genre sur l'éducation
- Comprendre les variables qui affectent la disponibilité et l'accès à l'éducation pour les deux genres
- Voir comment intégrer des stratégies d'éducation formelles et non formelles aux projets de développement
- Réfléchir aux stratégies nécessaires pour garantir que les deux genres aient le même accès à l'éducation
- Analyser les facteurs culturels et économiques qui influencent l'accès à l'école et la réussite pour les filles et les garçons

Estimation de durée de la séance :
Un peu plus d'1 heure

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

Présenter les objectifs de la session aux participants.

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 5.5a, Questions liées au genre et analyse sur l'éducation

Questions à débattre

- Quel rôle les contraintes culturelles jouent-elles dans l'égalité d'accès à l'éducation ?
- Les initiatives de développement transformationnel dans d'autres domaines auront-elles un effet sur l'accès à l'éducation ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Comment un projet de MED peut-il favoriser l'accès à l'éducation ?
- Quels sont les recoupements entre les stratégies locales, régionales et nationales pour l'éducation dans votre communauté ?

15 minutes

Consigne pour les petits groupes ou binômes

- Demander à chaque membre du groupe de parler de ses propres expériences en matière d'objectifs scolaires personnels : comment les a-t-il poursuivis et atteints ?
- Demander aux autres membres du groupe de poser des questions sur les contraintes, l'accès, les stratégies utilisées, les buts et le soutien de la communauté.

20 minutes

Travail en petits groupes

Support 5.5a, Les problématiques, l'analyse des genres et l'éducation

La journée de 24 heures et les projets d'éducation

- Utilisez la feuille de travail sur la journée de 24 heures, déjà remplie pour les hommes, les femmes, les filles et les garçons d'une communauté.
- Quelles sont les initiatives de développement susceptibles de libérer du temps pour que les hommes puissent étudier ?
- les femmes ?
- les garçons ?
- les filles ?
- L'utilisation du temps libéré dans un but spécifique est-elle importante dans la conception du projet de développement ? Comment cet aspect se recoupe-t-il avec les décisions concernant les buts du projet ?

5 minutes

Consigne post-session

Devenir témoin de l'égalité des genres

- Recherchez les statistiques sur l'éducation dans votre communauté. Sont-elles désagrégées par sexe ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Qu'est-ce qui est actuellement fait pour améliorer la qualité de l'éducation pour les deux genres ?

Matériel

Support et activités

- Support 5.5a, Les problématiques, l'analyse des genres et l'éducation
- Activité 5.5a, Trouver du temps pour l'éducation : la journée de 24 heures et les projets d'éducation

Préparation pour l'animateur

- Retracer votre propre expérience de poursuite d'objectifs scolaires et réfléchir aux contraintes, possibilités, motivations, et à l'impact et l'influence de conseillers.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.
- Trouver un exemple de cas où la « journée de 24 heures » a été correctement mise en œuvre dans une communauté ou un ADP, et le mettre à disposition pour l'exercice en petits groupes sur l'activité 5.5a.



Les problématiques, l'analyse des genres et l'éducation

L'éducation est à la fois un droit universel et une nécessité pour le développement. L'éducation favorise l'application des autres droits, comme le droit aux possibilités d'emplois et le droit de s'impliquer dans le processus de développement ou les prises de décisions politiques. Une femme éduquée sera mieux informée et se sentira plus confiante pour s'impliquer et prendre des décisions. Les hommes et les femmes éduqués connaîtront les droits et les responsabilités des deux genres. La CEDAW et le CRC appuient l'idée que l'éducation non discriminatoire est un droit fondamental de l'Homme.⁷⁴

Il est communément admis qu'éduquer les filles profite significativement à tous les membres d'une communauté, en particulier aux enfants. Les filles et les femmes éduquées présentent une mortalité liée à la maternité moins élevée et ont des enfants en meilleure santé. L'éducation a un impact sur les possibilités d'emploi et, par conséquent, sur la probabilité pour une famille d'être pauvre.

La Plate-forme d'action de Beijing, adoptée lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, intégrait déjà la fillette dans les objectifs et les actions stratégiques. Cinq ans après, le Groupe de travail des ONG sur la fille publiait un rapport sur

Sur les quelques 700 millions d'enfants de 6 à 11 ans, plus de 110 millions ne vont pas à l'école. Environ 60 % sont de sexe féminin.

– UNICEF

Près de deux tiers des 876 millions d'analphabètes dans le monde sont des femmes.

– Nations Unies,
The World's Women 2000

les progrès réalisés depuis Beijing.⁷⁵ Les résultats en matière d'éducation étaient mitigés :

Dans l'ensemble, de grands progrès ont été réalisés dans le domaine de l'éducation. Dans les pays en développement, un taux de plus en plus élevé d'inscriptions dans l'enseignement primaire constitue la plus grande part du progrès, en contraste fort avec la progression sporadique ou nulle dans l'éducation secondaire, les programmes d'études en mathématiques et en sciences et la sensibilisation au genre des programmes d'études et des enseignants.

En général, les ONG faisaient ressortir la nécessité d'une amélioration majeure pour retenir les adolescentes qui abandonnent l'école en grand nombre, principalement pour cause de mariage, de travail ou de grossesse, ou encore en raison de la qualité médiocre et de l'inutilité de l'enseignement qui leur est destiné. Dans plusieurs exemples, particulièrement parmi les minorités ethniques, l'absence d'enseignantes pour offrir un modèle ou s'occuper des filles d'une façon adaptée à leur sexe a été citée comme une préoccupation majeure.⁷⁶

Beaucoup des progrès réalisés dans l'enseignement primaire sont le résultat d'actions gouvernementales pour améliorer le système éducatif de leur pays. Mais des contraintes demeurent, tant au sein du système éducatif qu'en dehors : nombre de problèmes associés à la faible présence en cours des filles ont trait aux valeurs culturelles ou à la pauvreté qui les obligent à travailler au lieu d'aller à l'école. Voici quelques obstacles que les filles peuvent avoir à affronter pour être scolarisées. Les stratégies possibles pour dépasser ces obstacles sont énumérées sur la droite.

Obstacles possibles pour les filles hors du système éducatif	Stratégies à adopter par les ONG pour dépasser ces obstacles
<p>La famille a besoin des filles à la maison pour aider aux tâches domestiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les projets de développement communautaire (par exemple des systèmes d'alimentation en eau) peuvent permettre de réduire les tâches domestiques des filles (par exemple aller chercher de l'eau). ■ L'emploi du temps scolaire peut être flexible et s'adapter aux heures de travail des filles. ■ Des manuels pour apprendre seul peuvent aider les filles à rattraper leur retard si elles ont raté l'école.

⁷⁴ Voir l'article 10 de la CEDAW pour plus d'informations.

⁷⁵ Plateforme d'action, Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing, Chine, 1995, section 69.

⁷⁶ *Clearing a Path for Girls : NGOs Report from the Field on Progress Since the Fourth World Conference on Women, Beijing, China* (Ouvrir la voie aux filles : rapport des ONG locales sur les progrès accomplis depuis la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, Chine) (New York : Groupe de travail des ONG sur la fille, 1998), p. 8.



Obstacles possibles pour les filles hors du système éducatif	Stratégies à adopter par les ONG pour dépasser ces obstacles
<p>Le coût de l'éducation – frais de scolarité, uniformes et fournitures – est supérieur aux avantages potentiels d'avoir une fille instruite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Payer les frais de scolarité ■ Offrir des bourses ■ Donner aux parents une incitation de type alimentaire pour envoyer leurs filles à l'école (par exemple un sac de riz). ■ Sensibiliser les familles et la communauté à l'importance de l'éducation des filles.
<p>La distance de la maison à l'école est telle que les parents ont peur pour la sécurité ou la réputation de leur fille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construire des écoles plus près de la communauté ou fournir des transports sûrs.
<p>Les pratiques culturelles telles que le mariage précoce exigent que les filles abandonnent l'école.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Si la fille se marie, l'encourager à poursuivre sa scolarité. ■ Ne pas arrêter le parrainage Vision Mondiale des fillettes, même si elles se marient. ■ Travailler avec les communautés pour offrir une éducation sexuelle et sanitaire décourageant le mariage et les grossesses précoces.
<p>Les filles peuvent avoir recours au sexe comme stratégie de survie pour financer leur scolarité, au risque de tomber enceinte et de devoir abandonner leurs études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Payer les frais de scolarité ou offrir des bourses.
<p>Les filles abandonnent l'école car elles sont enceintes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'éducation sexuelle et sanitaire peuvent prévenir les grossesses. ■ Encourager les écoles à avoir une politique flexible pour les filles enceintes, pour qu'elles puissent poursuivre leur scolarité. ■ Soutenir les solutions de garde d'enfants à l'école ou dans la communauté, pour permettre aux filles de continuer leur scolarité.
<p>Les filles ne travaillent pas bien à l'école ou n'assistent pas régulièrement aux cours à cause de la faim ou de carences nutritionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instaurer un programme d'alimentation scolaire. ■ Donner aux familles des incitations de type alimentaire pour envoyer leurs filles à l'école, par exemple un sac de riz.
<p>Les frais de scolarité sont si chers que les familles pauvres n'ont pas les moyens d'envoyer leurs enfants à l'école, ou décident d'envoyer seulement les garçons.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Payer les frais de scolarité. ■ Offrir des bourses ou donner aux parents des incitations pour envoyer leurs filles à l'école. ■ Sensibiliser les familles et la communauté à l'importance de l'éducation des filles.



Obstacles possibles pour les filles hors du système éducatif	Stratégies à adopter par les ONG pour dépasser ces obstacles
Les filles ont peur du harcèlement sexuel ou du viol à l'école.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmenter la sécurité et le suivi des écoles. ■ Travailler avec les forces de l'ordre locales. ■ S'il n'y a pas d'autre solution possible, installer une école séparée pour les filles. Ce n'est pas recommandé car les écoles non intégrées peuvent entraîner une marginalisation et une inégalité.
Il n'y a pas de latrines séparées pour les filles , qui ont besoin d'intimité, surtout à l'adolescence.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construire des latrines séparées pour les filles.
Le programme de l'école est perçu comme inutile pour les tâches quotidiennes et l'avenir des filles.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider à développer un programme adapté. ■ Inclure la santé, la nutrition et l'éducation sexuelle. ■ Éliminer des manuels les stéréotypes sexuels et les remplacer par des exemples qui encouragent les filles à développer pleinement leur potentiel.
Sans modèle féminin à reproduire , les filles manquent d'espoir et d'aspirations pour terminer leur scolarité.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recruter des femmes professeurs. ■ Construire des logements sûrs pour les faire venir dans la région. ■ Encourager les filles dans l'enseignement secondaire à aller à l'université et à revenir enseigner dans leur propre communauté.
Les professeurs favorisent les garçons parce qu'ils sont agressifs et réactifs, alors que la passivité des filles est perçue comme un manque d'intérêt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prévoir une formation des professeurs qui comprenne la sensibilisation aux sexospécificités et des méthodes d'enseignement qui encouragent les filles à participer.

Stratégies locales

Garçons et filles doivent accéder à une éducation de qualité supérieure. Dans ce tableau, les stratégies reposent sur les familles, les enseignants et les communautés. Au niveau local, il est important de mobiliser la communauté pour soutenir l'éducation et le développement. Les associations parents-professeurs peuvent être partenaires de l'effort d'amélioration pour l'égalité dans l'éducation. Si aucun comité d'école, conseil scolaire ou association parents-professeurs n'existe, encouragez la communauté à en former un(e). Le renforcement des capacités peut alors être assuré en formant les membres sur les questions d'éducation, la gestion et d'autres questions utiles.

Stratégies régionales et nationales

Aux niveaux régional et national, il faut travailler avec d'autres ONG, les médias, les législateurs et les organismes internationaux de financement sur les questions liées aux besoins éducatifs spécifiques des filles et des garçons. On peut également réfléchir à une réforme plus large de l'enseignement, qui profitera aux deux genres, par exemple prévoir plus de manuels scolaires ou supprimer les frais de scolarité. On peut demander aux organismes de financement tels que la Banque mondiale et le FMI de verser des primes aux gouvernements qui font preuve d'un engagement pour éliminer l'écart entre les genres dans l'éducation.

Notre approche éducative doit être associée à notre travail de plaidoyer et de conception de programmes dans beaucoup de domaines. Les obstacles qui empêchent l'éducation des filles sont issus de facteurs culturels et économiques complexes.

– Bilan de Vision Mondiale sur la situation des filles



Trouver du temps pour l'éducation : la journée de 24 heures et les projets d'éducation

Beaucoup de projets de développement ont un effet sur les objectifs d'éducation à la fois formelle et non formelle de la communauté. Utilisez la feuille de travail sur la journée 24 heures remplie pour votre région ou votre communauté pour analyser les initiatives de développement. Comment ces

initiatives interviendront-elles sur la charge de travail actuelle des deux genres ? Libèreront-elles du temps et des ressources pour les objectifs d'éducation à la fois formelle et non formelle de la communauté ? (Voir session 4.12.)

Initiative de développement	Impact sur la charge de travail des femmes	Impact sur la charge de travail des hommes	Impact sur les objectifs d'éducation de la communauté ou l'ADP

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 6

Les filles et les garçons, agents du changement



LES FILLES ET LES GARÇONS, AGENTS DU CHANGEMENT

Vision Mondiale porte une attention particulière au bien-être des enfants, que nous considérons comme un objectif clé du développement ; ce module sur les enfants, filles et garçons, est donc essentiel.

Comment protéger les enfants ? Comment susciter une véritable participation de leur part ? Comment transformer leur rôle dans la communauté ? Comment aider les adultes de la communauté à voir leur valeur et à encourager le développement de leur potentiel ? Comment s'assurer que les filles et les garçons bénéficient de l'égalité des genres ? Qu'ils établissent des modèles sains de relations transformées entre les genres dans leur comportement quotidien, maintenant et pour l'avenir ?

Ce module tente de répondre à ces questions ; il présente un contenu important sur les sujets comme la protection et la participation, les modèles associés au genre et les droits de l'enfant. Les participants étudieront ce contenu à la lumière des programmes dans lesquels ils travaillent et des phases du cycle LEAP. Puisque cette formation porte sur la transformation des relations entre les genres, les participants prêtent une attention particulière à cette problématique, selon les acquis des modules 15, lorsqu'ils analysent leur attitude par rapport aux enfants et se demandent comment ils peuvent contribuer au bien-être durable des enfants dans les communautés dans lesquelles ils travaillent.

DESCRIPTION DES SESSIONS

6.1 Autonomiser les filles et les garçons : Pour quoi faire ?

Lors de cette session, on envisage l'autonomisation des filles et des garçons, et on regarde comment elle contribue durablement au bien-être des enfants.

Des discussions et des jeux de rôle sont prévus pour savoir comment transformer la façon dont les membres de la communauté interagissent avec les enfants. Une lecture à plusieurs voix de la CRC (Convention relative aux droits de l'enfant) permet aux participants de mieux la comprendre.

6.2 Concepts clés, typologie, méthodes et directives pour la pleine participation des filles et des garçons

Les concepts clés pour la participation des garçons et des filles sont présentés. Cette session examine également les différents types de participation qu'on observe généralement dans les communautés et la façon dont ils s'insèrent dans chaque phase du cycle LEAP. De plus, les participants travaillent en petits groupes sur plusieurs méthodes propres à encourager la participation des filles et des garçons.

6.3. Utilisation des outils d'analyse des genres avec les filles et les garçons

Vision Mondiale est convaincue que les enfants peuvent être des agents du changement transformationnel.

Dans cette session, les participants revoient leurs connaissances sur les outils d'analyse des genres et étudient des façons adaptées de les utiliser parmi les enfants et dans la collecte de données auprès des enfants.

6.1. AUTONOMISER LES FILLES ET LES GARÇONS : POUR QUOI FAIRE ?

Objectifs

- Comprendre l'importance du travail avec les filles et les garçons du point de vue du GED
- Examiner le lien entre le Genre et Développement et *Children in Ministry*
- Examiner le lien entre le développement transformationnel, le GED et l'autonomisation des filles et garçons
- Comprendre l'impact des rôles et modèles associés au genre dans la communauté sur l'autonomisation des filles et garçons comme agents du changement pour le développement transformationnel

Estimation de durée de la séance :
2 heures et 30 minutes

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Demander aux participants de donner leur nom et leur poste, puis le nom et le rôle d'un adulte qui a influencé leur vie quand ils étaient enfants.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

15 minutes

Présentation en groupe complet

(Support 6.1a) *GED, domaines de changement en DT et CIM*

Questions à débattre

- D'après votre expérience au sein de Vision Mondiale, en quoi le fait de prêter une attention particulière aux enfants contribue-t-il à transformer les communautés dans lesquelles nous travaillons ?
- Comment le GED peut-elle influencer cette approche ?

20 minutes

Travail en petits groupes

Consigne

Attribuer à chaque groupe l'une des catégories du support 6.1b, et leur demander de rendre compte des principales conclusions au groupe complet.

20 minutes

Compte-rendu en groupe entier du travail en petits groupes

Demander à chacun des petits groupes de faire part des conclusions de leur discussion. Noter les réponses sur un tableau papier et, lorsque tous les groupes ont pris la parole, utiliser les questions suivantes pour animer la discussion.

- Quelles informations vous ont surpris ? Pourquoi ?
- D'après vous, quelles implications immédiates ces informations auront-elles pour le travail de Vision Mondiale ?
- Quel est le rôle des pères pour faire en sorte que les mères aient ce dont elles ont besoin pour bien s'occuper de leurs enfants ? Comment le travail de développement peut-il y veiller ?

20 minutes

Activité en groupe entier

Lecture commune de la CRC

Donner à chaque participant une copie du support 6.1c. Demander à chacun de prendre l'identité d'un enfant qu'il connaît, son âge, son sexe et sa situation géographique. Puis lire ensemble les différents articles de la CRC, en faisant le tour du groupe, jusqu'à ce que tous les articles attribués aient été lus. Demander aux participants d'insérer les détails de l'identité qu'ils ont prise, pour lire l'article de la CRC qui leur a été attribué du point de vue de l'enfant.

Par exemple : Je m'appelle Isabel, j'ai 14 ans et j'habite au Pérou. L'article 2 de la CRC sur la non discrimination me rappelle que tous les droits s'appliquent à moi et que je suis protégée contre toute forme de discrimination.

Questions à débattre

- Quelles stratégies permettent de garantir que les enfants, leurs parents et les membres de la communauté connaissent la CRC et comprennent la protection qu'elle assure ?

20 minutes

Travail en petits groupes

Activité 6.1a Jeu de rôle sur l'importance des modèles de rôles associés au genre dans la communauté

Consigne

Donner à chaque groupe l'un des scénarios de l'activité 6.1a

- Lisez chaque scénario de l'activité et prenez chacun un rôle. Mettez en scène le scénario en utilisant les mots du personnage.
- Puis, prenez les mêmes scénarios et préparez un sketch à jouer devant le groupe complet avec des réactions et un langage différents : un scénario transformé.

Questions à débattre

- Quelle était la différence entre les deux scénarios ?

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet du travail en petits groupes

Demander à chaque groupe de présenter les deux versions de leur scénario.

Demander à plusieurs personnes de parler de leur expérience de travail sur ces scénarios. Qu'ont-ils observé ? Qu'ont-ils appris ? Quel impact cela aura-t-il sur la façon dont ils travaillent dans les communautés ?

5 minutes

Consigne post-session :

Devenir témoin de l'égalité des genres

Essayez de savoir combien de membres du personnel de Vision Mondiale et/ou de membres de la communauté connaissent l'existence de la CRC. Comment pouvez-vous contribuer à diffuser ce texte et en parler ?

Matériel

Supports et activités

- Support 6.1a – Cadre pour le développement transformationnel
- Support 6.1b – Extrait de la publication UNICEF « Situation des enfants dans le monde 2007 » : La discrimination sexiste tout au long du cycle de vie
- Support 6.1c – Convention relative aux droits de l'enfant
- Activité 6.1a – Jeu de rôle – Du cercle vicieux au cercle vertueux : des relations transformées entre les genres au sein de la communauté

Préparation pour l'animateur

- Faire des copies des supports 6.1ac pour les participants.
- Faire des copies de l'activité 6.1a pour les participants.
- Passer en revue le contenu de tous les supports.
- Passer en revue toutes les questions à débattre.
- Préparer une présentation à partir du support 6.1a.
- Préparer une présentation PowerPoint ou des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



CADRE POUR LE DÉVELOPPEMENT TRANSFORMATIONNEL

Un développement transformationnel communautaire et durable, axé sur le bien-être de tous les garçons et filles.

les peuples de toutes cultures et nous croyons que l'avenir pour tous les garçons et filles, les familles et les communautés, doit être de

En tant que disciples de notre Seigneur Jésus-Christ, nous glorifions le projet de Dieu pour tous

« vivre la vie dans toute sa plénitude, avec dignité, justice, paix et espoir. »

Domaines de changement (objets du changement souhaité) (le texte en gras correspond aux titres des secteurs impactés par la politique de DT)	Portée du changement
I. Bien-être des enfants , et de leur famille et communauté.	Capacité des familles et des communautés à : <ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la survie et la croissance de tous les enfants, filles et garçons. ■ Améliorer l'accès à la santé et à l'éducation de base. ■ Offrir des occasions d'épanouissement spirituel et émotionnel. ■ Développer des moyens de subsistance du foyer durables avec une juste distribution des ressources, et améliorer la capacité des enfants à gagner leur subsistance par la suite. ■ Protéger filles et garçons de toute maltraitance ou exploitation. ■ Réduire les risques et prévenir, traiter, atténuer les effets et intervenir sur les catastrophes naturelles, conflits et VIH/SIDA.
II. Autonomisation des enfants pour qu'ils soient des agents de la transformation.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tous les enfants, filles et garçons, participent au processus de développement en fonction de leur âge, devenant des agents de la transformation dans leur famille et leur communauté, maintenant et pour l'avenir.
III. Relations transformées	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relation retrouvée avec Dieu par la foi en Jésus-Christ. ■ Relations équitables, justes, apaisées, productives et ouvertes dans les foyers et les communautés, ayant un impact sur les aspects spirituel, économique, social, politique et ecclésiastique de la vie. ■ Rapport responsable à l'environnement ■ Tous ceux qui participent au processus de développement transformationnel (donateurs, parrains, églises, organisations, personnel et leur famille, directions, pauvres et non pauvres) expérimentent un changement dans leurs valeurs et leur mode de vie pour trouver une cohérence avec le souci des pauvres qu'avait le Christ et approfondissent leur relation avec Dieu.



Domaines de changement (objets du changement souhaité) (le texte en gras correspond aux titres des secteurs impactés par la politique de DT)	Portée du changement
IV. Communautés interdépendantes et autonomes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Culture de la participation, afin que les familles et les communautés toutes entières soient en mesure d’influencer et de faire changer leur situation par des coalitions et des réseaux au niveau local, national, régional et mondial, en privilégiant le respect mutuel, la transparence et la responsabilité éthique/morale.
V. Systèmes et structures transformés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inclut les contraintes et facteurs positifs institutionnels (culture, tradition, mariage, etc.), structurels, systémiques et politiques dans le développement transformationnel, notamment l’accès aux services sociaux, la participation citoyenne, les moyens de production et la juste distribution des ressources au sein de l’État, de la société civile et des secteurs privés. ■ Impact dans le domaine religieux, économique et politique au niveau local, national, régional et mondial.
<p>Le rôle de Vision Mondiale :</p> <p>Travailler aux côtés des pauvres et des opprimés pour les aider dans le processus de développement transformationnel, en partenariat avec les parrains/donateurs, les gouvernements, les églises et les autres ONG.</p>	

Dans les espaces adaptés pour les enfants et les organisations d’enfants, des endroits conçus par Vision Mondiale pour que les enfants puissent jouer et apprendre en toute sécurité après le tsunami en Asie, les filles avaient autant de chance que les garçons d’être choisies par leurs pairs et de devenir des meneurs et des porte-parole. Un an après, on s’est rendu compte que ce type de programmes de sensibilisation sur l’égalité des genres avait non seulement aidé à réduire les risques post-catastrophe pour les femmes et les filles, mais avait aussi redonné à une grande partie d’entre elles une confiance nouvelle pour affronter l’avenir.

- Responsable communications, Vision Mondiale Sri Lanka,
La Esperanza, Volume 1, n°4



La discrimination sexiste tout au long de la vie⁷⁷

Fœticide et infanticide

La discrimination fondée sur le sexe commence tôt. Les techniques modernes de diagnostic de la grossesse permettent à présent de déterminer le sexe d'un enfant dans la phase la plus précoce. Lorsqu'existe une préférence économique ou culturelle marquée pour des fils, l'utilisation abusive de ces techniques peut favoriser les fœticides concernant des foetus de sexe féminin. Il n'existe aucun élément permettant de confirmer de façon irréfutable une telle utilisation illégale de ces techniques, mais les histoires des naissances successives dans les familles et les données de recensement font état d'une proportion exceptionnellement élevée de naissances de garçons et d'enfants de moins de cinq ans de sexe masculin en Asie, notamment en Chine et en Inde, ce qui semble indiquer que des fœticides et infanticides en fonction du sexe se produisent dans les deux pays les plus peuplés du monde, ce en dépit des initiatives lancées dans les deux pays pour y mettre un terme.

Les années intermédiaires

Les années intermédiaires de l'enfance et de l'adolescence ont pour principal objectif de garantir l'accessibilité et l'achèvement d'une bonne éducation primaire et secondaire. À quelques exceptions près, ce sont surtout les filles qui souffrent d'un handicap éducatif.

Éducation primaire

Pour 100 garçons non scolarisés, 115 filles sont dans la même situation. La discrimination à l'encontre des filles a régulièrement diminué au cours des dernières décennies, mais près d'une fille inscrite à l'école primaire sur cinq ne termine pas ses études primaires. Le fait pour une fille d'être privée d'éducation primaire lui fait perdre la possibilité de donner la pleine mesure de ses capacités dans tous les domaines de l'existence. La recherche a montré que les femmes instruites courent moins le risque de mourir en couches et ont plus de chances d'envoyer leurs enfants à l'école. On sait que le taux de mortalité des enfants de moins de cinq ans est réduit de moitié environ pour les mères ayant achevé leurs études primaires.

Éducation secondaire

Selon des estimations récentes de l'UNICEF, 43 pour cent seulement des filles en âge d'aller à l'école secondaire dans le monde en développement fréquentent un établissement d'enseignement

secondaire. Il y a de multiples raisons à cet état de faits : il peut simplement n'y avoir aucune école secondaire où les filles puissent se rendre – beaucoup de pays en développement et de donateurs mettent depuis toujours l'accent sur l'éducation primaire pour tous et négligent d'affecter les ressources nécessaires à l'accroissement du nombre d'enfants inscrits dans une école secondaire et s'y rendant régulièrement. Par ailleurs, les parents peuvent penser qu'ils n'ont pas les moyens d'offrir à leur fille une éducation secondaire ou adopter le point de vue classique selon lequel elle devrait limiter ses ambitions au mariage. L'éducation secondaire présente de multiples avantages pour les femmes et les enfants. Elle contribue singulièrement à retarder l'âge auquel une jeune femme met son premier enfant au monde et elle peut favoriser la liberté de circulation et améliorer la santé maternelle. Par ailleurs, elle donne aux femmes un atout supplémentaire dans la négociation au sein du ménage (voir chapitre 2) et est un facteur déterminant sur le plan des possibilités de participation des femmes à la vie économique et politique.

Adolescence

Les plus graves menaces pour le développement des adolescents sont la maltraitance, l'exploitation et la violence, ainsi que l'absence d'informations essentielles sur la santé en matière de sexualité et de procréation, y compris sur le VIH/SIDA.

Mutilation génitale féminine/excision

La mutilation génitale féminine/excision (MGF/E) implique l'ablation partielle ou totale ou une lésion des organes génitaux féminins pour des raisons culturelles et non médicales. La MGF/E essentiellement pratiquée dans les pays d'Afrique subsaharienne, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord et dans certaines régions de l'Asie du Sud-Est. On estime que plus de 130 millions de femmes et de filles vivant aujourd'hui ont subi une MGF/E. Celle-ci peut avoir de graves conséquences pour la santé, notamment la non-cicatrisation, une vulnérabilité accrue à l'infection par le VIH, des complications à l'accouchement, et l'apparition de maladies inflammatoires et de l'incontinence urinaire. Une hémorragie et une infection importantes peuvent entraîner la mort.

⁷⁷ Support tiré de la publication UNICEF *La Situation des enfants dans le monde 2007*.



Mariage des enfants et maternité prématurée

Le mariage des enfants ou mariage précoce s'entend des mariages et des unions dans lesquels l'un des deux partenaires ou les deux ont moins de 18 ans. Dans l'ensemble du monde, 36 pour cent des femmes âgées de 20 à 24 ans ont été mariées ou ont vécu maritalement avant l'âge de 18 ans, situation observée surtout en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne. Le mariage des enfants est une tradition solidement établie dans les régions où il est pratiqué, ce qui, parfois, rend virtuellement impossible toute contestation de cette pratique. Les parents peuvent donner leur consentement à un tel mariage par nécessité économique, ou parce qu'ils pensent que le mariage protégera leur fille contre les agressions sexuelles et les grossesses hors mariage, allongera sa période de procréation ou garantira l'obéissance à la famille de son mari. La grossesse et la maternité prématurées sont une conséquence inévitable du mariage des enfants. On estime que 14 millions d'adolescentes de 15 à 19 ans accouchent chaque année. Les filles âgées de moins de 15 ans courent un risque cinq fois plus grand de mourir pendant la grossesse ou en couches que les femmes âgées de 20 à 29 ans. Si une mère a moins de 18 ans, son bébé court un risque de mourir au cours de la première année 60 fois plus grand que le bébé qu'une mère âgée de plus de 19 ans vient de mettre au monde. Même si l'enfant survit, il court un risque plus grand de souffrir d'insuffisance pondérale à la naissance, de dénutrition et d'un développement physique et cognitif tardif.

Abus sexuels, exploitation sexuelle et traite

Plus les filles sont jeunes au moment du premier rapport sexuel, plus il est vraisemblable que ce rapport leur a été imposé. Selon une étude de l'Organisation mondiale de la Santé, 150 millions de filles et 73 millions de garçons âgés de moins de 18 ans ont subi un rapport sexuel imposé ou d'autres formes de violence physique ou sexuelle en 2002. Dans certains pays, l'absence d'un âge minimal pour le consentement à des relations sexuelles et pour le mariage expose les enfants à la violence de leur partenaire. On estime qu'1,8 million d'enfants se livrent à des activités sexuelles à des fins commerciales. Beaucoup y sont contraints, qu'ils soient vendus comme esclaves sexuels par des familles que la pauvreté a rendu désespérées ou enlevés aux fins de la traite avant de se retrouver victimes de l'exploitation dans des maisons de passe ou d'autres lieux. Les enfants exploités dans l'industrie du sexe sont exposés à la négligence, à la

violence sexuelle et aux actes de violence physique et psychologique.

Santé en matière de sexualité et de procréation

Étant donné que les rapports sexuels sans protection font courir le risque de grossesse et d'infection sexuellement transmissible, y compris d'infection au VIH, l'information concernant la santé en matière de sexualité et de procréation est indispensable à la sécurité des jeunes. L'information ne suffit pas à garantir la protection, mais c'est assurément un premier pas dans la bonne direction. Or, les adolescents du monde entier ne disposent toujours que d'une information limitée sur les questions liées à la santé en matière de procréation et les risques qu'ils courent.

VIH/SIDA

En 2005, près de la moitié des 39 millions de personnes séropositives étaient des femmes. Dans certaines régions d'Afrique et des Caraïbes, les jeunes femmes (âgées de 15 à 24 ans) courent un risque d'infection jusqu'à six fois plus grand que les jeunes hommes de leur âge. Les femmes courent un risque plus grand que les hommes de contracter le VIH. Une explication physiologique – les femmes courent un risque au moins deux fois plus grand que les hommes de contracter l'infection par le VIH pendant les rapports sexuels – joue un rôle important. L'autre facteur essentiel, qui est dans une large mesure réversible, est d'ordre social : la discrimination fondée sur le sexe prive les femmes du pouvoir de négociation dont elles ont besoin pour réduire leur risque d'infection. Les forts taux d'analphabétisme chez les femmes les empêchent d'être informées des risques liés à l'infection au VIH et des stratégies de protection existantes. Selon une enquête réalisée dans 24 pays d'Afrique subsaharienne, les deux tiers au moins des jeunes femmes ne disposent pas d'une information complète sur la transmission du VIH. L'augmentation spectaculaire de l'infection parmi les femmes accentue le risque d'infection chez les enfants. Les mères transmettent l'infection à leurs nourrissons pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement. En 2005, plus de deux millions d'enfants âgés de 0 à 14 ans étaient séropositifs.

Maternité et troisième âge

Les deux principales périodes de la vie de nombreuses femmes pendant lesquelles la pauvreté et l'inégalité peuvent conjuguer leurs effets pervers sont la maternité et le troisième âge.

Mortalité maternelle

On estime que, chaque année, ce sont plus de 500 000 femmes – soit environ une femme toutes les minutes – qui meurent des suites de complications liées à la grossesse ou pendant l'accouchement. Environ 99 pour cent des décès maternels surviennent dans les pays en développement, dont plus de 90 pour cent en Afrique et en Asie. En 2000, les deux tiers des décès maternels se sont produits dans 13 des pays parmi les plus pauvres du monde. Toujours en 2000, un quart des décès maternels dans le monde sont survenus en Inde. Une femme d'Afrique subsaharienne sur 16 mourra des suites d'une grossesse ou en couches, contre une sur 4 000 dans les pays industrialisés. De plus, les nouveaux-nés orphelins de mère courent un risque entre 3 et 10 fois plus grand de mourir que les nouveau-nés dont la mère survit. La vie de beaucoup de ces femmes pourrait être sauvée si elles avaient accès aux services de soins de santé de base, notamment si elles bénéficiaient des soins d'un professionnel de santé qualifié à chaque accouchement et de soins obstétricaux d'urgence pour celles chez lesquelles des complications apparaissent.

Les femmes âgées

Les femmes âgées peuvent être victimes d'une double discrimination fondée à la fois sur le sexe et sur l'âge. Les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes, risquent de perdre le contrôle des ressources familiales et peuvent avoir à subir la discrimination découlant des lois sur l'héritage et la propriété. Beaucoup de femmes âgées sont plongées dans la pauvreté à un moment de leur existence où elles sont très vulnérables. Seuls un petit nombre de pays en développement ont mis en place des systèmes de protection des personnes âgées sous la forme de pensions ne donnant pas lieu à la perception de cotisations ou accordées en fonction des ressources. Les grand-mères, en particulier, possèdent une longue expérience de tous les aspects de la santé maternelle et infantile et des soins qui s'y rapportent. Dans bien des familles, elles restent la principale source d'aide des parents qui travaillent en ce qui concerne les soins aux enfants. L'expérience prouve que les droits de l'enfant sont mieux respectés lorsque les programmes qui cherchent à améliorer la vie des enfants et des femmes comprennent également les femmes âgées.



RÉSUMÉ DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DE L'ENFANT (CRC)

Article 1 : Définition de l'enfant. Un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de 18 ans, sauf si le droit national prescrit que la majorité est atteinte plus tôt.

Article 2 : Non discrimination. Tous les droits s'appliquent à tout enfant, et les enfants doivent être protégés contre toutes formes de discrimination.

Article 3 : Intérêt supérieur de l'enfant. Toute action concernant l'enfant doit prendre pleinement en compte son intérêt supérieur. Les États s'engagent à assurer à l'enfant les soins nécessaires à son bien-être lorsque les parents, ou les autres personnes qui en ont la charge, ne le font pas.

Article 4 : Application des droits. Les États s'engagent à assurer l'exercice des droits contenus dans la Convention.

Article 5 : Conseils des parents et évolution des capacités de l'enfant. Les États respectent le droit et la responsabilité des parents de donner à l'enfant l'orientation et les conseils correspondant au développement de ses capacités.

Article 6 : Survie et développement. Tout enfant a droit à la vie, et les États ont l'obligation de garantir la survie et le développement des enfants.

Article 7 : Nom et nationalité. L'enfant a droit à un nom et une nationalité. Il a aussi le droit de connaître ses parents et d'être élevé par eux.

Article 8 : Préservation de l'identité. Les États s'engagent à protéger et, si nécessaire, à rétablir l'identité de l'enfant. La notion d'identité comprend le nom, la nationalité et les relations familiales.

Article 9 : Séparation des parents. L'enfant ne doit pas être séparé de ses parents à moins que ce ne soit pour son intérêt supérieur. S'il est séparé d'un de ses parents ou des deux, il a le droit de rester en contact avec eux.

Article 10 : Regroupement familial. Les enfants et leurs parents ont le droit de quitter tout état ou de rentrer dans le leur pour pouvoir rester en contact ou être réunis.

Article 11 : Déplacements et non-retour illicites. Les États ont l'obligation de prévenir les enlèvements et les rétentions d'enfants à l'étranger et d'y remédier.

Article 12 : Opinion de l'enfant. Les enfants ont le droit d'exprimer librement leur opinion dans les décisions qui les concernent, et de voir leur opinion prise en considération.

Article 13 : Liberté d'expression. Les enfants ont le droit d'exprimer leur opinion, d'obtenir des informations et de faire connaître des idées ou des informations, sans considération de frontières.

Article 14 : Liberté de pensée, de conscience et de religion. L'enfant a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Les parents doivent le guider dans l'exercice de ce droit.

Les parents jouent le rôle de modèles et les enfants commencent dès qu'ils sont petits à intégrer leurs schémas. Les enfants apprennent aussi beaucoup en observant la communauté. Les bonnes relations entre les adultes de sexes différents permettront aux enfants de créer de meilleures relations entre eux et d'envisager différemment le genre et le rôle de la femme à la maison et dans la communauté.

- Blerta Petrela, responsable plaidoyer et communication, VM Albania
La Esperanza

Article 15 : Liberté d'association. Les enfants ont le droit de se réunir avec d'autres enfants et de rentrer dans une association ou d'en créer une.

Article 16 : Protection de la vie privée. Les enfants ont le droit à une protection contre les immixtions dans leur vie privée, leur famille, leur domicile ou leur correspondance, et les atteintes à leur honneur et à leur réputation.

Article 17 : Accès à une information appropriée. Les enfants doivent avoir accès à une information provenant de sources nationales et internationales. Les médias doivent encourager les matériels bénéfiques, et décourager ceux qui nuisent à son bien-être.

Article 18 : Responsabilités parentales. Les deux parents ont une responsabilité commune pour élever leur enfant et les États doivent les aider à y parvenir.

Article 19 : Protection contre les violences et la négligence. Les enfants doivent être protégés



de toute violence ou négligence. Les États doivent prévoir des programmes de prévention contre la maltraitance et prendre en charge ceux qui ont souffert de maltraitance.

Article 20 : Protection des enfants sans famille. Les enfants privés de leur milieu familial ont le droit à une protection spéciale, et à un placement adapté dans une autre famille ou une institution qui tienne compte de la culture de l'enfant.

Article 21 : Adoption. Lorsque l'adoption est autorisée, elle doit se faire dans l'intérêt supérieur de l'enfant, sous la supervision des autorités compétentes.

Article 22 : Enfants réfugiés. Les enfants réfugiés ou cherchant à obtenir le statut de réfugié ont droit à une protection spéciale.

Article 23 : Enfants handicapés. Les enfants handicapés ont le droit de bénéficier de soins spéciaux, ainsi que d'une éducation et d'une formation leur permettant de mener une vie pleine et décente, aussi indépendante et intégrée socialement que possible.

Article 24 : Santé et services de santé. Les enfants ont droit au plus haut niveau possible de santé et d'accès à la santé et aux services médicaux.

Article 25 : Examen périodique du placement. Un enfant placé par l'État pour recevoir des soins, une protection ou un traitement physique ou mental, a droit à un examen périodique du placement.

Article 26 : Sécurité sociale. Les enfants ont le droit de bénéficier de la sécurité sociale, y compris des assurances sociales.

Article 27 : Niveau de vie. Les enfants ont le droit à un niveau de vie suffisant pour permettre leur développement physique, mental, spirituel, moral et social. C'est aux parents qu'incombe au premier chef la responsabilité d'assurer un niveau de vie correct pour l'enfant. Les États ont la charge de garantir que cette responsabilité est remplie.

Article 28 : Éducation. Les enfants ont le droit à l'éducation. L'enseignement primaire doit être gratuit et obligatoire. L'enseignement secondaire doit être accessible à tout enfant. Ils assurent à tous l'accès à l'enseignement supérieur, en fonction des capacités de chacun. L'enseignement supérieur doit être ouvert à tous, en fonction des capacités de chacun. La discipline scolaire doit être compatible avec les droits de l'enfant et la dignité de l'enfant.

Article 29 : Buts de l'éducation. L'éducation doit favoriser le développement de la personnalité de l'enfant, de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques. Les enfants doivent être préparés à une participation active dans une société libre, et apprendre à respecter leur propre culture et celle des autres.

Article 30 : Enfants des minorités ou des populations indigènes. Les enfants ont le droit, s'ils font partie d'un groupe minoritaire, de pratiquer leur propre culture, religion et langue.

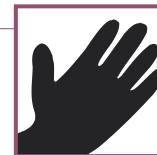
Article 31 : Loisirs, activités récréatives et culturelles. Les enfants ont le droit au repos et aux loisirs, de se livrer au jeu et de participer à la vie culturelle et artistique.

Article 32 : Travail des enfants. Les enfants ont le droit d'être protégés contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail susceptible de nuire à leur santé, leur éducation ou leur développement. L'État doit fixer des âges minimums d'admission à l'emploi et réguler les conditions de travail.

Article 33 : Usage de stupéfiants. Les enfants ont le droit d'être protégés contre l'usage de stupéfiants, et contre l'implication dans leur production ou leur trafic.

Article 34 : Exploitation sexuelle. Les enfants doivent être protégés contre toutes les formes d'exploitation sexuelle et de violence sexuelle, y compris la prostitution et l'exploitation pornographique.

Article 35 : Vente, traite et enlèvement. L'État doit prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher la vente, la traite et l'enlèvement d'enfants.

**Article 36 : Autres formes d'exploitation.**

L'enfant a le droit à la protection contre toutes autres formes d'exploitation non couvertes dans les articles 32, 33, 34 et 35 et préjudiciables à tout aspect de son bien-être.

Article 37 : Torture et privation de liberté.

Nul enfant ne doit être soumis à la torture, ni à des traitements ou peines cruels, ou être arrêté ou privé de liberté de façon illégale. La peine capitale et l'emprisonnement à vie sont interdits pour les infractions commises par des personnes âgées de moins de 18 ans. Un enfant qui est détenu a le droit à une assistance légale et à des contacts avec sa famille.

Article 38 : Conflits armés. Les enfants de moins de 15 ans ne doivent pas participer directement aux hostilités. Les enfants qui sont touchés par un conflit armé bénéficient d'une protection et de soins.

Article 39 : Réinsertion. Les enfants qui ont vécu un conflit armé, qui ont été victimes de torture, de négligence ou d'exploitation doivent recevoir une aide spéciale pour se réadapter et se réinsérer socialement.

Article 40 : Application de la justice juvénile.

Les enfants en conflit avec la loi ont droit à des garanties et une assistance juridiques, ainsi qu'à un traitement qui respecte leur dignité et vise à leur faire prendre un rôle constructif dans la société.

Article 41 : Si les lois relatives aux droits de l'enfant fixées par le droit national et international applicable le protègent mieux que les articles de cette Convention, ce sont ces lois qui s'appliquent.

Articles 42-54 : Application et entrée en vigueur



Jeux de rôle : Relations transformées entre les genres

1. Jetez un coup d'œil aux scénarios de l'activité et désignez des membres de votre groupe pour chaque rôle. Avec leurs mots, mettez la pièce en scène.
2. Avec les mêmes scénarios, préparez un sketch, à présenter devant le groupe dans sa totalité, qui met en scène des réactions et un langage différents – un scénario transformé.

1^{er} scénario : La répartition du travail

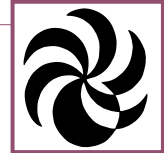


2^e scénario : Des règles différentes pour les filles et les garçons

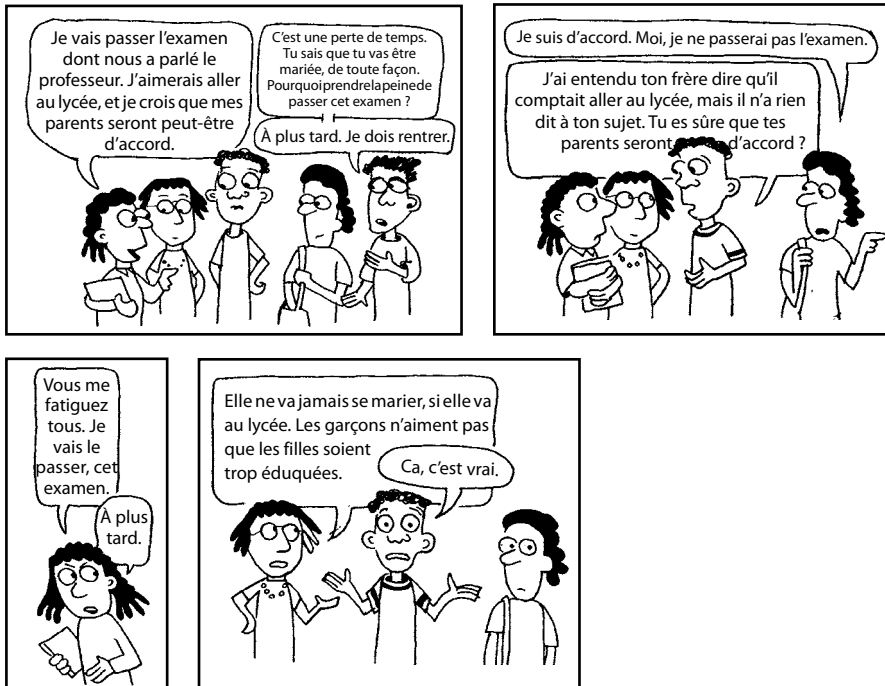


3^e scénario : Les filles et les activités de l'ADP

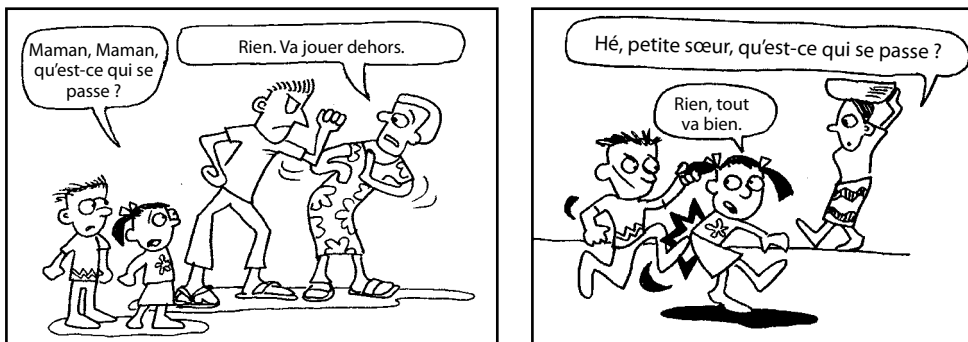




4^e scénario : L'enseignement secondaire



5^e scénario : La violence domestique



6.2. CONCEPTS CLÉS, TYPOLOGIE, MÉTHODES ET DIRECTIVES POUR LA PLEINE PARTICIPATION DES FILLES ET DES GARÇONS⁷⁸

Objectifs

- Comprendre les concepts clés liés à une participation efficace des filles et des garçons au cycle LEAP
- Connaître les directives pour une participation efficace et adaptée des filles et des garçons
- Se familiariser avec diverses méthodes qui favorisent une participation intéressante et efficace des filles et des garçons
- Apprendre à différencier les six différents modes de participation des filles et des garçons au cycle LEAP

Estimation de durée de la séance :
2 heures et 40 minutes

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Demander aux participants de donner leur nom et leur poste, puis de raconter une expérience où ils ont été impliqués quand ils étaient enfants dans une prise de décision importante dans leur famille ou leur communauté.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 6.2a Les concepts clés de la participation

20 minutes

Travail en petits groupes – Les concepts clés pour la participation (Support 6.2a)

Attribuer à chaque groupe un ou deux des principes listés dans le support et leur demander d'identifier quatre ou cinq raisons pour lesquelles ce(s) concept(s) est(sont) important(s) dans leur travail.

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet – Les concepts clés pour la participation

Demander à chaque groupe de faire part de leurs conclusions. Afficher simultanément la diapositive PowerPoint qui correspond à chaque concept.

20 minutes

Travail en petits groupes – Méthodes de participation (Support 6.2c)

Distribuer le support 6.2c aux groupes et leur demander de choisir un type spécifique ou une information GED qu'ils veulent avoir (liée à l'équité des genres et à la transformation des relations). Puis leur demander de concevoir une méthode par oral, une méthode par écrit et une méthode visuelle qui leur permettra d'obtenir cette information.

15 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Demander aux petits groupes de rendre compte de leur travail au groupe complet. Prévoyez un temps de questions-réponses rapide après chaque présentation.

15 minutes

Présentation en groupe complet – Les six modes de participation (Support 6.2c)

20 minutes

Travail en petits groupes – Activité 6.2a

À partir de l'activité 6.2a, demander aux groupes de choisir un projet qu'ils connaissent bien et d'identifier le type d'implication à chaque phase du cycle LEAP. Vérifier qu'ils ont des copies du support 6.2c pour pouvoir s'y reporter.

15 minutes

Activité pour le groupe entier – six modes de participation

À partir du travail sur le support 6.2c (méthodes par oral, par écrit et visuelle), demander au groupe complet de reprendre chacune des méthodes conçues par les petits groupes et de les mettre en lien avec l'un des six modes de participation.

⁷⁸ D'après "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network", mai 2005.

15 minutes

**Présentation en groupe complet –
Directives pour la participation**

Présenter les différentes directives, et demander aux participants de les relire avec attention avant de travailler avec les filles et les garçons de leur communauté.

Questions à débattre

- Pourquoi est-il nécessaire de disposer de directives complètes lorsqu'on travaille avec les filles et les garçons dans les communautés ?
- En quoi le fait de suivre les directives peut-il permettre d'être plus efficace dans les processus de conception des programmes, de mise en place, de suivi et d'évaluation et de réflexion ?
- Qui en paie le prix si les directives ne sont pas suivies ?
- En quoi le fait de suivre ces directives favorise-t-il un processus de développement transformationnel dans les communautés ?

5 minutes

Consigne post-session :

Témoignez pour l'égalité des sexes.

Réfléchissez à la dynamique de vos interactions quotidiennes avec les enfants dans votre foyer ou votre communauté. Qu'avez-vous appris lors de cette session qui influencera ces interactions ? Observez la différence dans vos rapports avec les enfants lorsque vous les prenez au sérieux et que vous faites attention à ce qui les intéresse, ce qui les préoccupe et ce qu'ils souhaitent

Matériel

Supports et activités

- Support 6.2a – Les concepts clés pour la participation
- Support 6.2b – Méthodes de participation
- Support 6.2c – Les six modes de participation au cycle LEAP
- Support 6.2d – Directives pour la participation
- Activité 6.2a – Identifier les types de participation dans vos projets

Préparation pour l'animateur

- Étudier le contenu des supports.
- Faire des copies de tous les supports.
- Faire des copies de l'activité 6.2a pour les participants.
- Passer en revue toutes les questions à débattre.
- Préparer une présentation à partir des supports 6.2ad.
- Préparer des diapositives des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



LES CONCEPTS CLES POUR ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES FILLES ET DES GARÇONS⁷⁹

Écouter tous les enfants, filles et garçons

Lorsque la guerre, la pauvreté et les maladies comme le SIDA ont décimé la population adulte, les jeunes doivent prendre la place de leurs parents, souvent à un très jeune âge. Même lorsqu'ils ont encore leurs parents, beaucoup d'enfants sont forcés de devenir très tôt de jeunes adultes. Il peut leur incomber de trouver de la nourriture, un logement, des vêtements et des soins médicaux pour eux-mêmes et pour leurs jeunes frères et sœurs. Beaucoup doivent sacrifier leur scolarité pour gagner leur vie. Ces jeunes gens se trouvent dans une situation difficile : ils doivent faire le même travail qu'un adulte mais sont souvent considérés comme trop jeunes pour avoir un droit de parole dans leur communauté.

Les filles et les garçons, les jeunes femmes et les jeunes gens de tous âges ont le droit de se faire entendre et de participer, même si la plupart du travail avec les filles et les garçons se fait le plus souvent, à ce jour, avec les enfants les plus âgés. La participation des jeunes sera de plus en plus approfondie à mesure qu'ils seront plus matures et développeront leurs capacités et leurs connaissances. Contrairement à ce que craignent certains adultes et certains gouvernements, la participation des filles et des garçons ne signifie pas que les jeunes auront le contrôle total des décisions ; l'important, c'est que les adultes et les jeunes travaillent ensemble, et que les jeunes des deux sexes développent leurs facultés de prise de décisions avec les conseils d'adultes qui les soutiennent.

Le droit de participer

La pleine participation des membres de chaque genre fait partie intégrante de la Convention des droits de l'homme. La participation est à la fois un aboutissement nécessaire et un aspect indispensable du processus de développement. Il convient donc de prêter attention aux questions d'accessibilité, notamment l'accès aux processus de développement, aux institutions, et à l'information et aux mécanismes de réparation ou de plainte. Selon l'approche légaliste, le fait de faciliter la participation aux prises de décisions sociales (renforcement des capacités afin que les enfants et les jeunes s'aperçoivent qu'ils ont des droits et comprennent les mécanismes pour les faire valoir) est un objectif en soi.

Les dispositions du CRC parmi les plus importantes sont celles qui traitent de la participation des enfants aux décisions qui affectent leur vie. C'est sur la

participation et la prise de décision conjointe qu'on construit une démocratie, et qu'on la mesure.

Toute société espère et prévoit que ses filles et ses garçons grandiront pour devenir des citoyens capables et responsables, qui contribueront au bien-être de leur communauté. Ce développement ne se produit pas du jour au lendemain, lorsqu'une fille ou un garçon atteint l'âge de la maturité. Comme pour les autres aspects de la croissance et du développement des enfants, il s'agit d'une évolution progressive qui doit être aidée. Les filles et les garçons deviendront probablement des membres actifs d'une société solide si on leur a donné, enfants, la possibilité de participer à la vie de leur société.

Le **DROIT DE PARTICIPATION** désigne le droit qu'a chaque enfant d'exprimer son point de vue sur tous les sujets qui l'affectent et de voir son opinion écoutée (en fonction de son âge et sa maturité). C'est ce qui permet aux filles et aux garçons de jouer un rôle actif dans leur communauté et leur pays.

Maturité et évolution des capacités

Le droit de participation est modéré par une conscience réaliste du fait que les filles et les garçons ont des capacités différentes selon leur âge, qu'il s'agisse de comprendre le monde qui les entoure ou de décider ce qu'ils veulent. C'est ce qu'explique l'article fondamental sur la participation de la CRC (article 12) : les opinions de l'enfant sont dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité. Les experts du développement de l'enfant mettent en garde sur le fait que le développement de l'enfant dépend beaucoup du contexte. Il serait trompeur de présumer des capacités d'une fille ou d'un garçon en fonction de son âge ; lorsque vous évaluez l'évolution des capacités, partez du principe que les enfants sont compétents dans une certaine mesure et identifiez le type de soutien qui permettra aux filles, aux garçons et aux jeunes de participer de façon significative. Ils peuvent et doivent donner leur avis sur le genre de soutien dont ils ont besoin de la part des adultes.

Non discrimination

Les enfants ne sont pas un groupe homogène. Les filles et les garçons ont des intérêts, des besoins et des priorités différents, selon leur âge, leur sexe, leur condition socio-économique et leur ethnité. Il faut prêter une attention particulière aux enfants qui sont plus vulnérables ou en danger : ceux qui

⁷⁹ Extrait de "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network", mai 2005

ont tendance à être exclus du fait de leur sexe, leur ethnie, leur race, leur handicap ou d'autres facteurs de vulnérabilité (par exemple, les jeunes en prison ou les enfants touchés par la guerre)



Méthodes de participation⁸⁰

On peut utiliser toute une gamme de méthodes et d'outils participatifs pour travailler avec les enfants. Sans être exhaustif, le tableau qui suit illustre certaines de ces solutions. Le choix dépend souvent des contextes politique et culturel, des secteurs à traiter, du type d'acteurs impliqués.

METHODES	Individuelle	En groupe
Par oral	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jeu de rôle ■ Marionnettes ■ Chanson 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pièce de théâtre ■ Théâtre de rue
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Témoignage ■ Histoire ou récit de vie ■ Entretien 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Débat en groupe de réflexion ■ Entretien collectif ■ Jurys citoyens
Visuelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dessin et peinture ■ Sculpture, collage et autres arts plastiques ■ Photographie et vidéo ■ Jeux de plateau ■ Exercices de vision 	
Par écrit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frises ■ Cartes conceptuelles 	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Essai ■ Journal intime ■ Souvenirs ■ Questionnaires ■ Enquêtes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cartes de notation ■ Témoignages ■ Livres de poésie et d'arts

⁸⁰ Extrait de "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network", mai 2005



Participation des filles et des garçons au cycle LEAP⁸¹

La participation des enfants des deux sexes peut être planifiée, mise en place et suivie tout au long du cycle LEAP. En effet, elle est importante et utile pour chaque phase du cycle. Même dans une situation où un projet a été défini et conçu sans les enfants, les filles et les garçons peuvent prendre part à l'exécution et à la prise de décisions pendant la phase de mise en place. De plus, le suivi de quelques activités peut être pensé et dirigé par des filles et des garçons du projet. Dans certains cas, un projet pourra être conçu conjointement par les hommes et les femmes, les filles et les garçons, et leur implication au cours de la phase de mise en œuvre pourra se limiter à un rôle de consultation. Dans l'idéal, la participation des filles et des garçons doit se développer et s'intensifier au cours du cycle de projet, enrichissant et précisant la mise en place du projet, le suivi et l'évaluation, ainsi que la réflexion et la reconception.

Le tableau qui suit peut servir à identifier les types de participation qui sont utiles lorsqu'on implique des filles et des garçons dans un projet ; il associe les différents types de participation aux cinq étapes du cycle de projet.

Types de participation

À bien des égards, la capacité des filles et des garçons à exercer leurs droits de participation dépend de la faculté et de la volonté des adultes de les aider à le faire. En tant qu'adultes, nous avons souvent tendance à sous-estimer les capacités des enfants. Pour que la participation des filles et des garçons soit fructueuse, tous les acteurs doivent comprendre et accepter son importance dans le succès du programme. Les acteurs du programme doivent décider ensemble de quel type et de quelle nature leur participation doit être, y compris les filles et les garçons eux-mêmes. Si l'objet et les résultats attendus de cette participation ne sont pas communément acceptés et clairement établis dans le plan du projet, cet aspect peut facilement être oublié, négligé ou réduit à une politique de forme.

Pour développer la participation des filles et des garçons, il faut notamment faire entendre leur voix. Toutefois, leur donner une voix n'est pas suffisant. Il faut encore vérifier que tout le monde écoute et réagit.

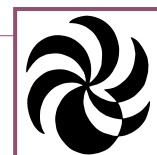
Les six différents modes de participation :

1. **Les filles et les garçons ne prennent pas de décision, mais sont informés :** Des adultes travaillent avec des enfants dans un cadre sérieux. Ces adultes décident de ce qui doit être fait, mais tiennent les filles et les garçons informés. Ils encouragent les enfants et les jeunes à se lancer dans les activités. Ils guident les filles et les garçons dans la mise en œuvre des tâches, mais n'attendent pas nécessairement une contribution au processus plus vaste de conception.
2. **Les filles et les garçons sont consultés et informés :** Les adultes pensent qu'il faut consulter les filles et les garçons et les impliquer. Ils dirigent le projet, mais informent les filles et les garçons de la situation et leur demandent leur opinion. Ils essaient de donner aux enfants et aux jeunes le sens de la responsabilité sur certains aspects du processus, mais le projet reste sous la supervision des adultes. Les adultes contrôlent toujours le processus, mais maintiennent une certaine souplesse pour intégrer les suggestions et les préoccupations des enfants.
3. **Le projet est lancé par les adultes, les décisions sont conjointes avec les filles et les garçons :** Ce sont des adultes qui lancent le processus ou le programme, mais ils sont clairement prêts à partager la prise de décisions avec les filles et les garçons. Ces adultes voient le projet comme une interaction coopérative. Bien qu'il soit à l'initiative des adultes, le projet ou programme est un effort commun. Le rôle des filles et des garçons peut être différent de celui des adultes, mais il est défini par consentement mutuel.
4. **Le projet est lancé par les filles et les garçons, les décisions sont conjointes avec les adultes :** Certaines organisations encouragent les enfants à prendre l'initiative, et à inviter les adultes à collaborer avec eux. Les filles et les garçons font en sorte que les adultes décident conjointement avec eux de ce qui doit être fait, et la responsabilité du processus et du résultat est partagée. Le rôle des filles et des garçons dans cette collaboration peut être différent de celui des adultes, mais il est défini par consentement mutuel.

⁸¹ Excerpt from "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network", May 9-10, 2005.



5. **Le projet est lancé et dirigé par les filles et les garçons :** Dans certaines organisations et sur des projets spécifiques, les filles et les garçons ont le contrôle total, et choisissent d'impliquer ou non les adultes. S'ils décident d'impliquer les adultes, ce sont les enfants qui décident du cadre dans lequel les adultes sont censés participer. Le projet reste toujours sous leur contrôle et ils conservent toute la responsabilité du processus et du résultat.
6. **Le projet est lancé et dirigé conjointement par les filles et les garçons et les adultes :** Certains adultes et enfants ont développé un partenariat pour lancer et diriger ensemble des projets. Ils ont la responsabilité conjointe de l'idée, du processus et du résultat. Leur rôle peut être différent, selon un consentement mutuel. Cette relation n'est possible que lorsque les adultes et les filles et les garçons sont autonomes et capables de mettre en commun leurs forces respectives pour atteindre un objectif commun, selon le principe du partenariat.

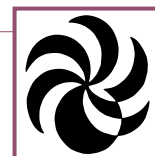


Suivi de la participation des garçons et des filles au cycle LEAP⁸²

Utilisez le tableau ci-dessous dans votre petit groupe et choisissez un projet à discuter. Identifiez le type d'implication qu'ont actuellement les filles et les garçons de votre projet pour chaque phase du cycle LEAP. Préparez-vous à en discuter avec le groupe complet. Reportez-vous au support 5.2c pour la description des différents types de participation. Si la participation des garçons est différente de celle des filles, signalez-le.

Type	Diagnostic	Conception	Suivi et évaluation	Réflexion	Reconception/ transition
Lancé et dirigé conjointement par les enfants et les adultes					
Lancé et dirigé par les enfants					
Lancé par les enfants, décisions conjointes avec les adultes					
Lancé par les adultes, décisions conjointes avec les enfants					
Consultés et informés					
Pas de décision mais informés					
Pas d'implication					

⁸² Extrait de "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network", mai 2005



Les enfants et les jeunes ont les idées, mettent le projet en place et invitent les adultes à se joindre à eux pour la prise de décisions.

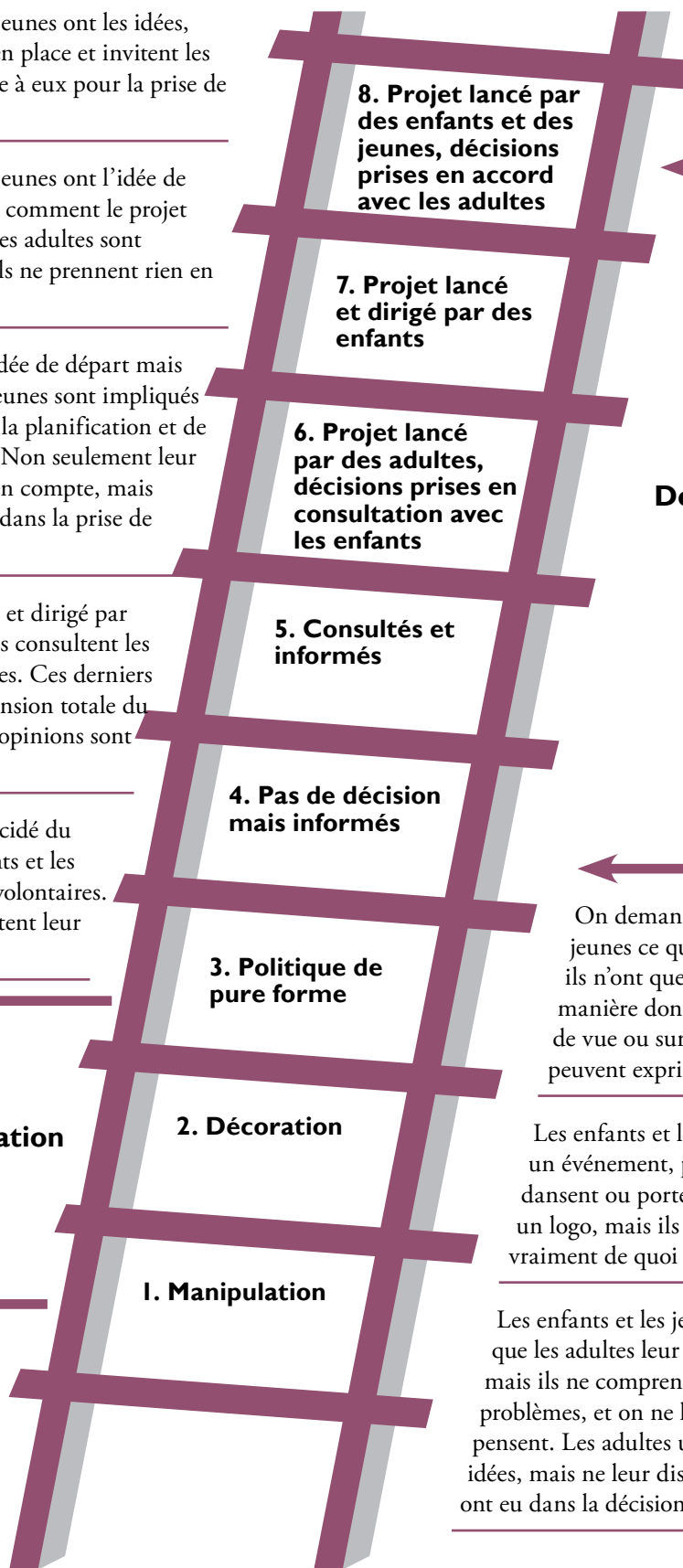
Les enfants et les jeunes ont l'idée de départ et décident comment le projet doit être réalisé. Les adultes sont disponibles mais ils ne prennent rien en charge.

Les adultes ont l'idée de départ mais les enfants et les jeunes sont impliqués à chaque étape de la planification et de la mise en œuvre. Non seulement leur opinion est prise en compte, mais ils sont impliqués dans la prise de décisions.

Le projet est conçu et dirigé par les adultes, mais ils consultent les enfants et les jeunes. Ces derniers ont une compréhension totale du processus et leurs opinions sont prises au sérieux.

Les adultes ont décidé du projet, et les enfants et les jeunes se portent volontaires. Les adultes respectent leur point de vue

Non participation



Degrés de participation

On demande aux enfants et aux jeunes ce qu'ils pensent des sujets mais ils n'ont que peu ou pas de choix sur la manière dont ils expriment leur point de vue ou sur la portée des idées qu'ils peuvent exprimer.

Les enfants et les jeunes prennent part à un événement, par exemple, ils chantent, dansent ou portent des T-shirts affichant un logo, mais ils ne comprennent pas vraiment de quoi il s'agit.

Les enfants et les jeunes font ou disent ce que les adultes leur ont recommandé de faire, mais ils ne comprennent pas réellement les problèmes, et on ne leur demande pas ce qu'ils pensent. Les adultes utilisent certaines de leurs idées, mais ne leur disent pas quelle influence ils ont eu dans la décision finale.

L'échelle de la participation, adaptée de *Children's Participation: from Tokenism to Citizenship* [La Participation des enfants : du geste symbolique à la citoyenneté], de Roger Hart, publié par l'UNICEF, 1992



Directives pour la participation favorable et adaptée des filles et des garçons⁸³

A. S'assurer que la collecte d'informations est nécessaire et justifiée.

- Avant de lancer l'activité, définir clairement son objet et son public, et vérifier que le personnel et les fonds nécessaires sont disponibles pour mener la collecte d'informations de manière éthique.
- N'utiliser des méthodes de collecte directe de données avec les enfants que si l'information requise n'est pas disponible autrement.
- Ne pas poursuivre si l'activité de collecte des données ne profite pas directement aux enfants et aux adolescents impliqués, ou leur communauté.

B. Concevoir l'activité de manière à obtenir des informations valides.

- Développer un protocole afin de clarifier les objectifs et les procédures pour la collecte, l'analyse et l'utilisation de l'information sur lesquels tous les partenaires sont d'accord.
- Appliquer les définitions de la communauté pour fixer des critères clairs d'inclusion. Utiliser les registres existants lorsque c'est possible, et tenir compte des limites sociales et culturelles qui pourraient s'opposer à la participation. Pour les enquêtes, utiliser le nombre minimum de personnes interrogées pour obtenir des résultats fiables.
- Tous les outils comme les questionnaires, doivent être développés à l'issue de discussions avec des experts. Ces outils doivent ensuite être traduits localement, re-traduits dans le sens inverse, et testés sur le terrain.
- L'utilisation d'un groupe témoin complètement privé de services n'est pas appropriée dans le cas des enfants vulnérables. Il convient d'envisager d'autres approches pour appuyer les résultats des recherches. L'utilisation de groupes témoins doit se faire uniquement sous supervision éthique stricte.

C. Consulter les groupes de la communauté.

- Consulter les groupes localement pour déterminer qui doit autoriser l'activité.
- Les enquêteurs doivent être conscients qu'ils ne passeront pas inaperçus et susciteront sans doute

l'intérêt local. Clarifier leur rôle et les attentes de la communauté par des réunions et honorer les engagements pris.

- Un groupe local indépendant d'acteurs de la communauté doit assurer le suivi des activités.

D. Anticiper les conséquences négatives.

- En partenariat avec la communauté, anticiper toutes les conséquences possibles pour les enfants et les adolescents impliqués. Ne procéder que si des réponses appropriées peuvent être apportées aux conséquences potentiellement négatives.
- Éviter la stigmatisation en organisant des réunions de sensibilisation avec la communauté et en utilisant leur terminologie.
- Si la sûreté et la sécurité des enfants et adolescents ne peuvent être assurées, ne pas poursuivre.
- Les enquêteurs doivent avoir une expérience de travail avec les enfants. Ils doivent être formés pour répondre aux besoins des enfants, et une supervision et un soutien constants doivent leur être offerts. Si on ne peut trouver des enquêteurs qualifiés, ne pas poursuivre.
- En partenariat avec la communauté, déterminer quel type de suivi est approprié pour répondre aux besoins des enfants, en tenant compte de l'âge, du genre, de l'origine, etc. Si un soutien adapté ne peut être assuré en réponse aux besoins des enfants, ne pas poursuivre.
- Préparer un plan de réaction pour anticiper les besoins sérieux. Si aucun soutien ne peut être assuré pour l'enfant, ne pas poursuivre.
- La confidentialité peut être rompue pour fournir une protection immédiate à l'enfant ou l'adolescent. Le personnel doit s'assurer que les participants en sont conscients avant de demander des informations.

E. Mettre en place des procédures de consentement et d'entretien qui tiennent compte des besoins spécifiques des enfants.

- Les enfants doivent donner leur accord pour participer, mais on demande le consentement des adultes responsables.

⁸³ Extrait de "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network", mai 2005



- Les enquêteurs doivent s'assurer que les enfants savent qu'ils peuvent arrêter ou se retirer à tout moment.
 - Les enquêteurs doivent informer les enfants et adolescents, et leurs parents ou tuteurs, sur l'activité, d'une façon qui corresponde à leur culture et leur éducation.
 - Des formulaires de consentement et des outils d'information doivent être développés avec les membres de la communauté et testés sur le terrain.
 - Utiliser un avocat indépendant pour représenter le point de vue des enfants en cas de doute sur la protection assurée par leur tuteur.
 - Éviter d'influencer excessivement la participation en utilisant des récompenses. Si des récompenses sont utilisées, elles doivent être alignées sur le niveau de vie local.
- Les procédures d'entretien doivent traduire le besoin de protéger l'intérêt supérieur des enfants et des adolescents. Consulter les membres de la communauté pour déterminer les pratiques appropriées.
- F. Confirmer que tous les acteurs comprennent les limites de l'activité et les étapes suivantes.**
- Prévoir les procédures appropriées pour maintenir la sûreté et la sécurité des participants.
 - Rendre compte des conclusions aux membres de la communauté sous un format accessible, approprié

6.3. UTILISATION DES OUTILS D'ANALYSE DES GENRES AVEC LES FILLES ET LES GARÇONS

Objectifs

- Examiner les façons dont les outils d'analyse des genres doivent être utilisés avec les filles et les garçons dans une communauté.
- Permettre aux participants de mieux comprendre la capacité des filles et des garçons à être de véritables agents du changement transformationnel.

Estimation de durée de la séance :
1 heure

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Demander aux participants de donner leur nom, et leur poste, puis de décrire brièvement une dynamique des genres qu'ils ont observée dans un foyer ou une communauté lorsqu'ils étaient enfants et qu'ils ont remise en cause ou comprise.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

15 minutes

Présentation en groupe complet

Support 6.3a Les outils d'analyse des genres et leurs adaptations possibles pour les utiliser avec les filles et les garçons

Questions à débattre

- Quels obstacles et/ou difficultés peuvent empêcher l'utilisation efficace des outils d'analyse des genres avec les filles et les garçons ?
- Quelles stratégies peuvent répondre à ces obstacles/difficultés ?

20 minutes

Travail en petits groupes – Mise en rapport des méthodes avec les outils d'analyse des genres

Consigne

Attribuer à chacun des petits groupes un ou deux des outils décrits dans le support 6.3a. Demander aux groupes de déterminer comment ils utiliseraient ces outils dans l'une des phases du cycle LEAP.

Aborder

le public, l'information à récolter, la méthodologie.

5 minutes

Consigne post-session :

Témoignez pour l'égalité des sexes.

Faites des recherches sur l'utilisation actuelle des outils d'analyse des genres avec les filles et les garçons. Pouvez-vous inciter vos collègues et les responsables des ADP à les utiliser de façon efficace ? Comment ?

Matériel

Supports et activités

- Support 6.3a – Les outils d'analyse des genres/ Les adapter pour les utiliser avec les filles et les garçons

Préparation pour l'animateur

- Revoir la structure et les protocoles des outils d'analyse des genres du support 5.3a.
- Préparer une présentation à partir du support 6.3a.
- Faire des copies du support 6.3a pour les participants.
- Passer en revue les questions à débattre.
- Préparer une copie de la consigne pour le travail en petit groupe.



Adapter les outils d'analyse des genres pour les filles et les garçons

OUTILS DE GED	Adaptations pour les utiliser avec les filles et les garçons
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cadre analytique de Harvard : Également appelé cadre d'analyse des genres, le cadre analytique de Harvard est un outil de collecte des données qui peut être adapté à une multitude de situations. Il peut être utilisé pour développer la description et l'analyse des relations entre les genres dans une communauté. Le cadre permet de définir les objectifs du projet, d'évaluer ces objectifs par rapport à l'implication des femmes et des hommes dans le projet, et l'effet du projet sur la dynamique des genres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Profil d'activités : pour déterminer comment les filles et les garçons utilisent leur temps dans une communauté. De nombreuses méthodes créatives peuvent être utilisées pour collecter les informations – cet outil présente les données recueillies par genre et permet de faire ressortir des schémas et des tendances. ■ Profil d'accès et de contrôle : Cet outil peut être utilisé pour organiser les informations collectées sur le pouvoir de prise de décisions des filles et des garçons, ainsi que sur l'accès aux ressources de la communauté et leur contrôle. ■ Facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle : Utilisé de façon créative, ce cadre peut aider à déterminer quelles institutions communautaires, quelles convictions, institutions et services culturels sont « en faveur » des enfants et lesquels empêchent l'autonomisation des enfants et doivent être transformés.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) : Également connu sous le nom de Longwe's Hierarchy of Needs [Hiérarchie des besoins de Longwe], l'EEF établit cinq niveaux d'égalité qui forment une base sur laquelle évaluer le développement des femmes dans tous les secteurs de la vie sociale ou économique. Le plan-cadre peut être appliqué à n'importe quelle situation lorsqu'il faut décider comment orienter les activités futures. Il permet d'évaluer les avantages dans la situation actuelle des femmes et met en lumière ce qui reste à faire. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cet outil est parfait pour déterminer le niveau actuel d'autonomisation dans la vie des garçons et des filles de la communauté et pour utiliser ces niveaux d'autonomisation comme référence et comme outil dans la planification du projet. Les enfants comprendront facilement les concepts et le diagramme, et peuvent être impliqués à la fois pour déterminer leur propre niveau d'autonomisation et mesurer la progression, pour eux-mêmes et pour les autres membres de leur communauté.
<ul style="list-style-type: none"> ■ La matrice d'analyse comparative des genres est utilisée au niveau de la communauté pour déterminer comment les interventions de développement peuvent avoir un effet différent sur les femmes et sur les hommes. Elle est mise en œuvre par un groupe au sein de la communauté (hommes et femmes) et un formateur/animateur expérimenté. Au stade de la planification, elle permet de déterminer si les effets sexospécifiques potentiels sont souhaitables et en cohérence avec les objectifs du programme. Au stade de la conception, elle indique si les considérations liées au genre exigent un changement dans la conception du projet. Pendant les phases de suivi et d'évaluation, elle porte plus largement sur les impacts du programme. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cet outil peut aider les enfants les plus âgés à analyser et débattre des schémas au sein de leur communauté. De plus, puisqu'il permet d'obtenir une référence, les enfants peuvent travailler avec les adultes pour déterminer si les projets favorisent une véritable évolution vers les résultats souhaités. ■ Aider les enfants à analyser activement les structures, les tendances et les dynamiques de la communauté leur donne une excellente base pour partager la direction parmi leurs pairs et assumer les futures positions de direction au sein de la communauté.



OUTILS DE GED	Adaptations pour les utiliser avec les filles et les garçons
<ul style="list-style-type: none"> ■ Les outils d'APP (approche participative et pédagogique) sont conçus pour garantir la participation des membres de la communauté à leur propre développement. La mise en place d'activités d'APP séparées pour les hommes et les femmes donne à voir les différences de perceptions. Ces activités aident à comprendre comment les femmes et les hommes perçoivent et vivent la réalité de façon différente. Discuter ensemble des résultats permet d'établir une compréhension commune aux deux genres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les approches intrinsèquement diverses et créatives de l'APP offrent aux filles et aux garçons un large éventail de méthodes pour analyser la dynamique d'autonomisation et le potentiel de développement de la communauté pour toutes les générations. ■ Si les enfants et les jeunes arrivent à une compréhension complète du potentiel des approches possibles, ils s'intéresseront d'autant plus à l'analyse et à la conception de solutions adaptées.
<ul style="list-style-type: none"> ■ La journée de 24 heures : Cette analyse de l'utilisation du temps quotidien est répartie par genre afin de donner conscience de la répartition du travail par genre, ainsi que de la valeur et du volume du travail des femmes. Cette activité peut servir de point de départ pour discuter de la réduction des lourdes charges de travail des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Associé au profil d'activités du cadre analytique de Harvard, cet outil simple mais efficace peut aider les garçons et les filles à discerner les différences de responsabilités et de possibilités que présentent leur charge de travail, leurs temps d'étude et leur temps de loisir. Alerter les jeunes les incitera à faire des ajustements qui pourront amener des relations transformées entre les genres dans leur communauté.

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 7 Genre et plaidoyer



GENRE ET PLAIDOYER

Presque tous les projets de développement axés sur des relations transformées entre les genres comportent un certain niveau de plaidoyer impliquant les femmes et les hommes, les garçons et les filles concernés. Dans ce module, les participants apprennent à connaître les définitions, les priorités et les catégories du plaidoyer chez Vision Mondiale. On introduit les conventions internationales qui servent de repères et de directives des conditions idéales pour les deux genres.

Les participants étudient aussi les problèmes et les difficultés qui peuvent apparaître lorsqu'on engage un travail de plaidoyer, et les solutions appropriées. Enfin, ils observent l'engagement dynamique de leurs collègues Vision Mondiale sur les défis du plaidoyer, et se demandent quel type de plaidoyer est adapté pour répondre à chacun des problèmes qu'ils abordent.

DESCRIPTION DES SESSIONS

Session 7.1 GED et plaidoyer chez Vision Mondiale – Introduction

Lors de cette session, on expose aux participants les définitions et les priorités du plaidoyer chez Vision Mondiale. Ils discutent de leur expérience du plaidoyer, et identifient des difficultés communes dans le travail de plaidoyer et cherchent comment surmonter la résistance au changement, en eux-mêmes, au sein du personnel de l'ADP et des communautés dans lesquelles ils travaillent. On présente les conventions internationales auxquelles Vision Mondiale souscrit, afin que les participants se rendent compte de leur responsabilité de maintenir ces conventions dans leur travail de développement.

Session 7.2 Les catégories de la pratique du plaidoyer de Vision Mondiale – Mise en rapport du GED avec le plaidoyer

Lors de cette session, on présente aux participants les catégories de la pratique du plaidoyer chez Vision Mondiale, avec des exemples précis de leur utilisation et les résultats possibles. Les participants utilisent ensuite une grille des catégories de plaidoyer pour réfléchir aux problèmes dans leurs propres programmes, et déterminer comment les initiatives de plaidoyer peuvent y répondre efficacement.

7.1 GED ET PLAIDOYER CHEZ VISION MONDIALE – INTRODUCTION

Objectifs

- Se familiariser avec les définitions et les priorités du plaidoyer chez Vision Mondiale
- Analyser les façons dont le plaidoyer sur le genre contribue au travail permanent de Vision Mondiale dans les ADP
- Se familiariser avec les conventions internationales, qui doivent servir de directives dans la planification et la mise en place des projets de développement
- Répondre aux préoccupations courantes sur le travail de plaidoyer

Estimation de durée de la séance :
2 heures et 15 minutes

Déroulement et description de la séance

15 minutes

Introduction

- Demander à chaque participant de donner son nom et son poste chez Vision Mondiale, et de faire part d'une expérience lors de laquelle une personne ou une organisation a plaidé leur cause et provoqué un changement dans leur vie.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 7.1a – Introduction au plaidoyer en GED chez Vision Mondiale

- Le GED travaille à faire changer les structures et les interactions inéquitables. Quel est le rôle du plaidoyer dans le travail de GED ?
- Quel est l'impact du plaidoyer au niveau national ou régional sur les conditions locales ?
- Quel est l'impact du plaidoyer local sur les structures ou les lois nationales ? Expliquez votre réponse.

20 minutes

Travail en petit groupe

Consigne

Demander aux participants de parler de leurs expériences d'occasions de plaidoyer dans leur travail. Ont-ils pu tirer parti de ces occasions ? Ont-ils rencontré des obstacles et/ou des difficultés ? Les groupes doivent utiliser les catégories identifiées comme les priorités du plaidoyer de Vision Mondiale (support 6.1a) pour guider la discussion. Leur rappeler que la discussion sera limitée dans le temps pour l'instant, et qu'ils devraient donc choisir deux ou trois catégories. On peut aussi attribuer des catégories spécifiques à chaque groupe.

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Demander aux porte-parole des petits groupes de faire part des conclusions des groupes. Sur un tableau-papier, faire la liste des occasions dans une colonne et des obstacles/difficultés dans une deuxième.

20 minutes

Présentation/Discussion en groupe complet

Support 7.1b, Préoccupations courantes dans le travail de plaidoyer

Présenter chacune des préoccupations, et un bref résumé de la réponse à apporter à chacune qui est développée sur le support 7.1b. Si possible, mettre en lien les préoccupations présentées dans le support avec les obstacles/difficultés cités dans le travail en petits groupes. Lorsqu'il y a des points communs, demander aux participants comment ils pourraient répondre de façon créative à ces difficultés/obstacles. L'important dans cette présentation/discussion est de résoudre un peu de la résistance au travail de plaidoyer pour le GED, naturelle quand on aborde ce processus.

20 minutes

Consigne pour les petits groupes - Conventions internationales

Support 7.1c, Conventions internationales – Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Examinez les recommandations spécifiques des conventions internationales et identifiez celles qui sont ou qui ont été traitées dans les programmes de Vision Mondiale que vous connaissez.

Question à débattre

- Comment le fait d'améliorer la législation peut-il avoir un effet sur la durabilité globale du développement transformationnel dans la communauté ou l'ADP où vous travaillez ?
- Quel est le lien entre l'analyse des genres et la capacité d'une communauté à soutenir le plaidoyer en faveur de la CEDAW ?
- Pourquoi est-il important de formuler des directives spécifiques pour les droits des femmes si l'objectif est d'arriver à des relations transformées entre les genres ?

20 minutes

Compte-rendu en groupe entier du travail en petits groupes

Demander aux petits groupes de faire part de leurs conclusions et des points importants de leur discussion. Clore la discussion et la session en rappelant l'importance du plaidoyer en GED, le rôle primordial du plaidoyer pour Vision Mondiale, et en reprenant les principales réponses aux préoccupations courantes.

5 minutes

Consigne post-session :

Devenir témoin de l'égalité des genres.

Votre pays a-t-il ratifié la CEDAW ? Sinon, est-ce prévu ? Si oui, à quel stade en est l'application ? Que pouvez-vous faire, en tant que membre du personnel de Vision Mondiale et en tant que citoyen de votre pays, pour encourager la ratification et l'application ?

Matériel

Supports et activités

- **Support 7.1a** – Introduction au plaidoyer en GED chez Vision Mondiale
- **Support 7.1b** – Préoccupations courantes dans le travail de plaidoyer
- **Support 7.1c** – Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Préparation pour l'animateur

- Pouvoir discuter de vos propres recherches sur la CEDAW et guider la discussion sur comment et où se renseigner sur l'application dans chaque pays.
- Faire des copies des supports 7.1ac.
- Créer des présentations PowerPoint d'après les supports 7.1ac si possible.
- Connaître les préoccupations courantes en plaidoyer, pour pouvoir les intégrer de façon fluide dans la discussion et la présentation.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Introduction au plaidoyer en GED chez Vision Mondiale

L'Énoncé de Mission de Vision Mondiale soutient clairement « la défense de la justice », « qui veut abolir les structures injustes affectant les pauvres parmi lesquels nous travaillons ». Dans le travail de développement transformationnel de Vision Mondiale, le plaidoyer est à la fois l'outil et le cheminement qui vise à atteindre ce but. De plus, le plaidoyer implique un travail dans tous les secteurs et recoupe nombre de questions et concepts essentiels liés au genre. Dans cette formation, on verra les raisons pour lesquelles le plaidoyer est indispensable pour transformer les relations entre les genres, et est aussi utile pour ceux qui s'occupent principalement de plaidoyer que pour ceux qui traitent des questions liées au genre.

La définition du plaidoyer selon le Partenariat de Vision Mondiale

« Le plaidoyer est un projet, un programme ou une approche concrète qui cherche à résoudre les causes structurelles et systémiques de la pauvreté en changeant les politiques, les systèmes, les pratiques et les attitudes qui perpétuent les inégalités et empêchent la justice et les droits de l'Homme. Le plaidoyer est un engagement à utiliser son influence pour convaincre, dialoguer et raisonner afin d'obtenir le changement. Pour être efficace, le plaidoyer doit associer deux niveaux complémentaires : l'influence politique et l'autonomisation du citoyen. »

Vision Mondiale travaille à autonomiser les deux genres, en tenant compte des rôles et des besoins associés au genre dans la communauté, dans le but de réduire la pauvreté. Mais la conscience et l'analyse des genres au niveau local peuvent être entravées par les structures et la législation régionales, nationales et internationales, si celles-ci ne protègent pas les femmes de la violence domestique, n'assurent pas leur droit à la propriété ou ne fixe pas d'âge minimal pour le mariage.

Le plaidoyer et le travail sur le terrain sont donc étroitement liés. L'efficacité des programmes dans les communautés et des ADP est améliorée par le plaidoyer, qui cherche à faire changer les structures injustes pour le bénéfice des plus pauvres. Parallèlement, les expériences des agents de développement dans la communauté influencent le travail de plaidoyer. Les principales méthodes de plaidoyer comportent la recherche, l'éducation et la législation.

Les questions liées au genre qui peuvent être traitées au niveau culturel par la législation incluent :

- le mariage précoce (des enfants)
- la mutilation génitale féminine (MGF)
- l'exploitation et les violences sexuelles
- les restrictions imposées aux femmes :
 - pour avoir le droit de propriété
 - pour hériter de leur mari ou de leurs parents lorsqu'elles sont veuves
 - pour que leurs enfants aient leur nationalité si elles sont mariées à un étranger
 - pour avoir accès à une éducation, des soins médicaux ou une participation politique égaux
 - pour obtenir un crédit ou un prêt



Préoccupations courantes en plaidoyer⁸⁴

Beaucoup de partenaires ont quelques inquiétudes sur l'implication dans les activités de plaidoyer, avant même de regarder comment les structures et les systèmes sont établis. Voici quelques-unes des préoccupations courantes, avec des conseils pour tenter de surmonter ces difficultés. N'hésitez pas à ajouter vos propres préoccupations à cette liste, ainsi que des suggestions de solutions.

■ « Nous sommes trop petits pour changer les choses nous-mêmes »

Votre bureau est peut-être petit, et ses membres sont déjà trop chargés de travail. Mais parfois, le plaidoyer demande simplement d'utiliser les informations, les contacts et les réseaux dont vous disposez déjà d'une manière plus stratégique. Vision Mondiale s'appuie déjà sur trois grands réseaux de salariés dans le monde qui travaillent sur le plaidoyer, et dispose aussi d'une liste complète et large de rapports et d'analyses sur de nombreuses questions de plaidoyer ; vous pouvez utiliser ces ressources. Si la taille de l'organisation est réduite dans votre pays, la meilleure approche consiste à discuter avec autant d'autres organisations que possible pour savoir si elles agissent sur le sujet ou si elles connaissent des réseaux ou des organisations avec qui vous pourriez entrer en contact. Il est vital de savoir ce qui est déjà fait avant de vous atteler vous-même à la tâche. Si rien n'est fait, il sera probablement plus efficace de travailler avec d'autres organisations, puisque cela démultipliera les actions sur la question et la portée du message. Une contribution petite mais stratégique à un réseau peut faire une grande différence, si elle permet d'ajouter quelque chose ou de compléter ce que les autres offrent, par exemple une connaissance spécialisée et une compréhension de la situation locale.

■ « Nous n'en savons pas assez sur la situation »

Au départ, vous pouvez ne pas avoir une compréhension complète de la situation générale, sur le plan mondial ou national, en particulier si votre bureau travaille sur la question ou par le plaidoyer pour la première fois. Cependant, le Partenariat de Vision Mondiale distribue, contribue à et publie de nombreux rapports, ressources et sources d'informations sur beaucoup de questions de plaidoyer. Le mieux est de commencer par contacter le coordinateur de renforcement des capacités pour

le plaidoyer, ou le président de l'un des trois réseaux pour le plaidoyer, qui saura vous orienter. Il peut également être utile de prendre contact avec d'autres organisations et réseaux dans votre pays/région pour voir qui dispose d'informations ou serait prêt à s'impliquer dans la collecte d'informations et, par la suite, dans le travail de plaidoyer. Vous vous rendez peut-être compte que collectivement, la totalité des informations et des contacts dont vous avez besoin sont disponibles, et il s'agira alors essentiellement de coordonner et d'utiliser les ressources de façon stratégique. (Voir l'étude de cas sur le travail de VM Cambodge sur l'exploitation sexuelle des enfants, un exemple de coopération avec le gouvernement, l'université et les ONG.)

■ « Le plaidoyer est une confrontation »

Ce n'est pas forcément le cas. L'expérience et l'histoire de Vision Mondiale dans le domaine du plaidoyer comprennent peu de confrontations. Les approches les plus courantes incluent, au contraire, le dialogue, la construction de relations, l'éducation des populations sur la réalité d'une situation et le compromis. De plus, les gouvernements et les autorités sont souvent conscients du problème et peuvent se réjouir d'avoir vos suggestions sur la façon de le résoudre. Le plaidoyer est souvent une collaboration, et l'avocat contribue à formuler de nouvelles politiques et approches gouvernementales –sans nécessairement protester contre les politiques ou actions en place. On citera par exemple le travail fait par ASHA, une ONG indigène indienne, où les membres du personnel ont construit une relation avec les propriétaires de bidonvilles, et les ont amené à voir qu'il était dans l'intérêt de tous de régler certains problèmes qui pesaient sur les habitants des bidonvilles (par exemple le manque d'accès à l'eau et aux circuits d'assainissement).

ASHA a également travaillé avec le gouvernement local et national pour trouver des solutions au manque de soins médicaux. En théorie, le gouvernement indien s'engage à mettre en place un système de soin abordable pour tous, mais ce principe n'était pas toujours appliqué. À force de travailler ensemble, ASHA et le gouvernement local ont établi une relation de confiance et de respect, et les chefs du gouvernement ont commencé à confier des ressources à l'organisation, sachant qu'elles seraient bien utilisées. ASHA a réussi à négocier 23

⁸⁴ Support extrait du manuel de formation *The Art of Advocacy* (Vision Mondiale Internationale Politique et Plaidoyer, octobre 2002), p. 15.



immeubles pour des logements neufs, tous financés par le gouvernement. Aujourd'hui, la politique de logement du gouvernement a adopté le modèle pour transformer les bidonvilles en communauté établie.

■ **« Le chapitre 13 de l'épître aux Romains nous dit de nous soumettre à l'autorité, si bien que le plaider qui défie l'autorité va à l'encontre des enseignements bibliques »**

Ce que Paul écrit sur l'autorité au chapitre 13 de l'épître aux Romains vient à la suite du chapitre 12, dans lequel Paul commande aux chrétiens de ne pas répondre au mal par le mal, mais d'être vainqueurs du mal par le bien. Il leur recommande de laisser agir la colère de Dieu, laquelle sera en partie administrée par ses serviteurs qui ont l'autorité sur Terre.

Ceux qui sont au pouvoir doivent être les serviteurs de Dieu, ceux qui gouvernent avec intégrité et justice et récompensent le bien et punissent le mal : « Car l'autorité est au service de Dieu pour ton bien. Mais si tu fais le mal, redoute-la. Car ce n'est pas pour rien qu'elle peut punir de mort. Elle est, en effet, au service de Dieu pour manifester sa colère et punir celui qui fait le mal. » (13.4).

Mais si ceux qui détiennent l'autorité ne gouvernent pas selon les lois de Dieu, faisant le bien et punissant ceux qui font le mal ? Si les autorités ne s'occupent pas des pauvres, des orphelins et des veuves ? S'ils n'administrent pas la justice et n'encouragent pas le bien ?

En fait, la Bible est pleine d'appels de Dieu, par ses prophètes, incitant son peuple à lutter pour la justice et contre l'oppression. Dans cette situation, nous avons le devoir de mettre ceux qui sont au pouvoir face à leurs actes et d'essayer de les encourager à modifier leurs politiques et leurs pratiques pour mieux suivre la voie de Dieu. Dans beaucoup de cas, il sera plus conforme aux enseignements bibliques de défier les autorités au nom de ceux qui souffrent plutôt que de se taire. Comme l'affirme la Politique de plaider de Vision Mondiale, « Lorsque VM a conscience d'une injustice, le silence peut en soi être pris pour une déclaration ou un acquiescement ».

Voir aussi les supports spirituels dans *The Biblical Basis for Advocacy*, qui traitent ces questions plus en détails et comprennent des références complètes aux Écritures.

Menaces possibles dans le travail de plaider

De véritables risques existent dans le travail de plaider, à la fois en interne et en externe. Il faut bien comprendre ces menaces avant de se lancer dans le travail de plaider. Les dangers potentiels doivent être mesurés par rapport aux avantages et aux potentiels du travail de plaider.

Voici quelques-unes des menaces les plus courantes et des façons de les dépasser :

■ **« S'exprimer peut nuire à l'organisation ou à ceux pour qui on parle »**

Cette préoccupation est sérieuse, en particulier dans les pays dirigés par un gouvernement militaire ou tout autre régime oppressif ou corrompu, ou dans lesquels les forces de l'ordre locales sont faibles. C'est la raison pour laquelle Vision Mondiale exige le respect de protocoles stricts pour mener un plaider. Tout bureau s'impliquant dans le plaider doit obtenir le consentement du directeur national et du directeur régional compétents avant d'amorcer le travail de plaider ou de publier des documents en externe. Si l'activité de plaider est jugée inopportune ou dangereuse de quelque manière que ce soit, l'autorisation est refusée. L'un des principes fondamentaux qui guident l'emploi du plaider chez VM est que « chaque entité du Partenariat est responsable de tout plaider auprès de son propre pays et gouvernement » (pour plus de détails, voir les Protocoles du plaider ou les Informations essentielles sur le plaider). Ce problème est pris très au sérieux chez Vision Mondiale. Si vous avez la moindre inquiétude à ce sujet, contactez le Directeur Politique et Plaider.

Une autre approche consiste à envisager le plaider anonyme, qu'on appelle aussi parfois « témoignage », qui consiste à transmettre l'information à un tiers parti, comme une organisation de défense de droits

⁸⁵ Par exemple, VM Soudan a dû prendre une décision de ce type, bien que ce ne soit pas exactement en rapport avec le plaider, lorsqu'il a fallu choisir de signer ou non le mémorandum d'accord de la SRRA en 2000. S'ils ne signaient pas, on leur refuserait la permission de continuer à travailler au Soudan et ils seraient forcés de clore les opérations, mais ils étaient convaincus que signer compromettrait leur neutralité et leur impartialité, les rendant complices du maintien de l'économie de guerre. VM Soudan a décidé de ne pas signer, en privilégiant le long terme plutôt que le court terme. Depuis, VM Soudan a été autorisé à accéder à une autre partie du Soudan, où peu d'ONG travaillent mais où les besoins sont importants.



de l'Homme, qui a accès aux responsables et aux personnes d'influence mais ne révélera pas ses sources.

Pensez aussi que réaliser un plaidoyer au sein d'une coalition est généralement plus sûr : plus il y a de gens qui travaillent sur un sujet donné, plus il est difficile d'isoler les acteurs ou de stopper la campagne, et moins les personnes seront prises pour cible.

■ **« Nous serons exclus si nous nous exprimons »**

La plupart des plaidoyers, surtout si le contexte permet une coopération avec ceux qui détiennent le pouvoir, aura vraisemblablement peu de répercussions négatives pour les personnes impliquées. Néanmoins, certains plaidoyers peuvent inclure un risque pour les personnes impliquées, notamment celui d'être exclues de la communauté, de perdre des financements ou, dans des cas extrêmes, d'être priées de quitter un pays. Lorsque c'est le cas, la décision de s'engager dans un plaidoyer sera prise avec beaucoup de précaution par la direction supérieure du pays/de la région concernée, comme indiqué par les Protocoles du plaidoyer de Vision Mondiale⁸⁵. Ces personnes ont la responsabilité de discerner ce qui est dans le meilleur intérêt de ceux que Vision Mondiale sert. Il est intéressant de noter que le risque est souvent minimisé si le plaidoyer est mené dans le respect pour l'humanité de ceux qui ont le pouvoir et l'influence, en expliquant clairement ce qu'on cherche et pourquoi.

■ **« Le travail de plaidoyer peut faire naître des attentes irréalistes sur la vitesse à laquelle le changement peut se produire »**

Les groupes qui entreprennent un travail de plaidoyer s'attendent parfois à ce qu'une grande part des problèmes soit résolue en quelques mois. Ils seront peut-être déçus, frustrés ou même désillusionnés si ce n'est pas le cas. Pour prévenir cela, il est important de fixer des objectifs réalistes définis dans le temps et qui seront communiqués à tous les acteurs. Lorsqu'on effectue un plaidoyer parmi des populations pauvres et/ou vulnérables, il est important de discuter des objectifs avec ceux qui sont concernés et d'évaluer les chances de succès, ainsi que de considérer si parler d'un problème est

aussi important que d'aboutir au changement.

■ **« Le plaidoyer va détourner certaines ressources d'autres types de travail »**

Il est vrai que s'impliquer davantage dans le plaidoyer nécessite des ressources humaines et financières. Néanmoins, comme on l'a souligné précédemment, traiter les causes de la pauvreté plutôt que simplement les symptômes peut être très fructueux à moyen ou long terme.

Comme l'ont démontré les programmes Urban Advance, il est souvent plus rentable de mobiliser les pauvres pour plaider afin d'obtenir les services du gouvernement qui leur sont dus.

Il s'agit le plus souvent de communiquer efficacement et de façon convaincante auprès des donateurs, en expliquant l'impact à plus long terme que les activités de plaidoyer sont susceptibles d'avoir. Instaurer et faire fonctionner de bons systèmes de suivi et d'évaluation aidera à justifier la dépense et à démontrer l'impact. Encore une fois, le secret de la réussite est de fixer des objectifs réalistes.

Il existe des façons de réduire la pression sur le budget et le personnel. Intégrer le plaidoyer dans vos programmes existants est une façon de réduire les dépenses supplémentaires et de lever des fonds : les donateurs sont de plus en plus ouverts aux propositions qui incluent une entrée pour les activités de plaidoyer dans les budgets, certains l'attendent même. Pensez aux sources existantes de financement dans le pays, comme les ambassades. Puisqu'il est désormais obligatoire pour tous les bureaux de prendre des contacts avec les autres ONG et ambassades dans le cadre de l'intervention planifiée en cas d'urgence, pourquoi ne pas aussi utiliser ces contacts à des fins de plaidoyer ?

■ **« S'engager dans un travail de plaidoyer peut compromettre les personnes de l'organisation ou l'organisation elle-même »**

S'engager dans un travail de plaidoyer signifie s'impliquer avec les structures du pouvoir et rencontrer des personnes qui exercent le pouvoir pour amener un changement significatif. On dit communément que « le pouvoir corrompt », et cela ne vaut pas seulement pour ceux qui ont le pouvoir,



La CEDAW et les conventions internationales

mais aussi pour ceux qui sont proches du pouvoir ou qui le veulent pour eux-mêmes. L'un des vrais dangers du plaidoyer est que l'organisation ou la communauté développe une trop grande proximité avec ceux qui sont au pouvoir, au risque de compromettre son indépendance, la force de son message, ou d'oublier les personnes qu'elle est supposée représenter (ou de ne pas les représenter correctement). Le fait d'avoir accès au pouvoir et à des personnes importantes pourrait devenir plus important que la nécessité de changer, ou la nécessité pour les pauvres d'avoir accès aux décideurs. Voici différentes solutions pour minimiser le risque de devenir trop proche des personnes au pouvoir, de perdre la notion de responsabilité et/ou de se compromettre :

- Exiger un processus participatif d'établissement des politiques, pour que les politiques soient faites par un groupe de personnes, y compris ceux qui sont directement affectés.
- Développer un système interne clair de redevabilité, pour que ceux qui sont impliqués dans le lobbying ou les réseaux soient tenus pour responsables de leurs actions, à la fois devant le personnel en interne, le Conseil, et ceux qui sont directement affectés.
- Lorsque c'est possible, s'assurer que ceux qui sont affectés par les problèmes se représentent eux-mêmes.
- S'assurer que différentes personnes sont en contact avec les décideurs, pour que tous les contacts et toute l'influence ne soient pas concentrés sur une personne (en général le Directeur !).
- Faire régulièrement un bilan des progrès, des objectifs et des activités, afin de pouvoir suivre et évaluer votre efficacité et l'utilisation des ressources.
- Insister pour que les réunions fermées soient ouvertes à plus de groupes représentatifs, et pour que les processus de prise de décision soient clarifiés, formalisés et plus participatifs, en incluant en particulier des groupes locaux et les personnes les plus pauvres de la société ou la communauté.

Vision Mondiale s'engage à faire respecter la valeur et la dignité de tous les hommes, créés à l'image de Dieu. Cette valeur et cette dignité sont reconnues internationalement dans la langue des droits de l'homme : des documents comme la Déclaration universelle des droits de l'homme et divers traités obligent les pays à protéger ces droits. Ces traités incluent la Convention relative aux droits de l'enfant (CRC) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Le concept fondamental de droits de l'homme fixe les normes de sauvegarde de la valeur et de la dignité de tous les hommes dans tous les pays.

Les conventions internationales, qui protègent les droits de tout le monde, y compris des femmes et des filles, peuvent être utiles dans la démarche de plaidoyer en faveur des pauvres. Le Girl Child Review [Bilan sur la situation des filles] publié par Vision Mondiale en 2001 mesurait l'impact du travail de développement de l'organisation sur les filles. Le rapport en venait à cette conclusion :

- Nos recherches ont renforcé notre conviction que les instruments internationaux peuvent et doivent être utilisés comme un cadre pour notre travail et, en cohérence avec cette idée, que le plaidoyer est un complément indispensable de notre travail sur le terrain... Ils offrent un langage pour parler des difficultés auxquelles nous faisons face. Les instruments internationaux proposent une compréhension commune pour définir les principales questions et identifier qui doit être aidé et comment, et fournissent la charpente du travail sur le terrain.⁸⁶

Les conventions comme la CEDAW et la CRC sont utiles à beaucoup de niveaux. Sur le plan international, la plupart des pays membres des Nations Unies ont ratifié ces conventions, et leurs gouvernements sont donc tenus de traduire lesdites conventions dans la loi nationale. Les communautés peuvent utiliser les conventions pour éduquer les pauvres sur leurs droits et, si nécessaire, plaider pour la création ou l'application de lois en faveur de l'égalité des genres.

CEDAW

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est le principal traité international qui

⁸⁶ Rose, Loretta, Every Girl Counts: Development, Justice and Gender, Mississauga, Canada : Vision Mondiale, 2001, p. 7. Ce rapport se fonde sur une étude d'un an sur les programmes et les services de plaidoyer de Vision Mondiale pour les filles, avec 34 visites sur le terrain et 234 enquêtes dans cinq pays.

garantit les droits fondamentaux des femmes et la non discrimination à leur égard. Il s'agit d'un cadre institutionnel de 30 articles protégeant les femmes de toute discrimination susceptible de les empêcher de jouir de leurs droits à égalité avec les hommes dans les domaines « politique, économique, social, culturel, civil ou autre ». Les Nations Unies rédigèrent la première version de la Convention en 1979 et le traité entra en vigueur en 1981. En 2001, 168 pays avaient ratifié la CEDAW.

CRC

En tant qu'organisation axée sur les enfants et le développement transformationnel, Vision Mondiale reconnaît les besoins des filles. L'ONU a adopté en 1989 la Convention relative aux droits de l'enfant (CRC), ratifiée par 191 pays. Vision Mondiale s'est servie de la CRC pour plaider la cause des droits de l'enfant à la fois au niveau international et sur le terrain. L'article 2 de la CRC indique que tous les droits doivent être respectés sans discrimination sur le sexe :

- « Les États parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation. »

Mais la CRC ne traite pas explicitement des questions spécifiques aux filles. C'est pourquoi la CEDAW comble les lacunes de la CRC en ce qui concerne les droits des filles. Les comités CRC et CEDAW se sont ainsi accordés :

- La CRC et la CEDAW se complètent et se renforcent ; elles doivent constituer un cadre essentiel dans l'élaboration d'une stratégie tournée vers l'avenir pour promouvoir et protéger les droits des filles et des femmes et éradiquer de façon définitive l'inégalité et la discrimination.⁸⁷

Les deux conventions sont fondées sur les principes des droits de l'homme tels qu'ils sont énoncés dans les textes internationaux, et réaffirment l'universalité, l'indivisibilité et l'interdépendance des droits de l'homme. L'UNICEF souligne que « les droits des filles d'aujourd'hui sont ceux des femmes de demain ». La CRC et la CEDAW sont clairement liées. Peut-on vraiment faire la distinction entre une fille plus âgée et une femme ? Les droits des femmes doivent être protégés à tous les stades de la vie.

Quelques pays qui ont bénéficié de la CEDAW et de la CRC

La CEDAW a eu un effet positif sur de nombreux pays. Souvent, les ONG locales utilisent la convention comme un outil de plaidoyer pour faire pression sur leur gouvernement :

- En Colombie, des groupes de femmes se sont rassemblés en 1991 et ont réussi à faire intégrer les principes de la CEDAW dans la nouvelle constitution.⁸⁸
- La Haute Cour de Tanzanie a cité la CEDAW dans une décision annulant la loi coutumière qui empêchait les femmes d'hériter des terres claniques de leur père.
- Au Botswana, une femme mariée à un étranger a remis en cause la loi de citoyenneté qui refusait à ses enfants le droit de citoyenneté. Comme elle était contraire à la CEDAW et à d'autres lois constitutionnelles et internationales, la loi a été jugée anticonstitutionnelle.⁸⁹
- Dans 16 pays de la région Amériques et Caraïbes, le droit national a été adapté à la Convention relative aux droits de l'enfant ; le Venezuela a voté une législation importante sur les droits de l'enfant, et le Chili, le Panama et l'Uruguay ont rédigé des codes pour les enfants.⁹⁰

⁸⁷ Les droits fondamentaux des enfants et des femmes (New York : UNICEF, 1995). Le récent rapport interne *Girl Child Review* de Vision Mondiale est venu aux mêmes conclusions : « Les comparaisons entre la CRC et la CEDAW montrent que l'application de la CRC peut être renforcée pour les filles grâce aux principes définis dans la CEDAW. La CEDAW, qui est avant tout un outil visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, est également utile pour éliminer la discrimination contre les filles. »

⁸⁸ *Bringing Equality Home: Implementing the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (New York : Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, 1998).

⁸⁹ Amnesty International, *Ratify the Women's Human Rights Treaty: How Women in Other Countries are Using CEDAW*, www.amnestyusa.org.

⁹⁰ UNICEF, <http://www.unicef.org/french/crc/>

7.2 LES CATÉGORIES DE LA PRATIQUE DU PLAIDOYER DE VISION MONDIALE – MISE EN RAPPORT AVEC LE PLAIDOYER SUR LA PROBLÉMATIQUE DU GENRE

Objectifs

- Apprendre à connaître les priorités et les pratiques du plaidoyer de Vision Mondiale
- Regarder les manières pratiques dont ces pratiques répondent aux questions de plaidoyer sur la problématique du genre
- Examiner les liens des pratiques du plaidoyer avec les questions liées au genre

Estimation de durée de la séance :
1 heure

Déroulement et description de la séance

10 minutes

Introduction

- Demander à chaque participant de donner son nom et son poste chez Vision Mondiale, et de citer une question liée au genre dans leur région qui nécessiterait un plaidoyer.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 7.2a – Les types et catégories de la pratique du plaidoyer

Question à débattre

- Pourquoi est-il important d'avoir plusieurs types de plaidoyer ?
- Quand peut-il être éventuellement nécessaire d'appliquer plus d'un type de plaidoyer à une question spécifique liée au genre ?

20 minutes

Travail en petits groupes 7.2a

Donner aux participants le modèle vierge (Activité 7.2a) et leur demander de citer brièvement les sujets de plaidoyer sur lesquels ils sont intervenus. Demander au groupe de choisir une ou deux de ces activités et d'utiliser le modèle pour noter la catégorie, le type, le récit et les résultats possibles.

20 minutes

Compte-rendu en groupe complet

Demander aux petits groupes de choisir des porte-parole pour parler des sujets de plaidoyer étudiés par chaque groupe.

5 minutes

Consigne post-session :

Devenir témoin de l'égalité des genres.

Discutez avec vos collègues des catégories répertoriées dans le modèle des pratiques du plaidoyer Vision Mondiale. Faites-leur raconter dans leurs propres mots leurs histoires de plaidoyer, et cherchez à repérer le type, les activités et les résultats.

Matériel

Supports et activités

- **Support 7.2a** – Les catégories de la pratique du plaidoyer chez Vision Mondiale
- **Activité 7.2a** – Les catégories de la pratique du plaidoyer chez Vision Mondiale

Préparation pour l'animateur

- Être prêt à discuter de vos propres expériences en matière de plaidoyer.
- Faire des copies du support 7.2a et de l'activité 7.2a.
- Créer une présentation à partir du support 7.2a.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Les quatre catégories de la pratique du plaidoyer

Vision Mondiale utilise les quatre catégories de plaidoyer suivantes pour organiser et concevoir les initiatives de plaidoyer. Bien qu'il existe de nombreux sujets de plaidoyer, nous porterons notre attention sur les sujets ayant trait au genre, sujets pouvant avoir un impact sur les hommes, les femmes, les filles ou les garçons.

Influence politique

1. Changement des politiques/lois

- Lobbying et dialogue
- Réseaux
- Éducation et sensibilisation
- Campagnes publiques
- Recherche
- Participation à des consultations gouvernementales

2. Mise en œuvre des politiques/lois

- Suivi de la mise en œuvre des politiques
- Action en justice
- Formation sur les droits pour les agences gouvernementales et/ou la police

Autonomisation du citoyen

3. Éducation et sensibilisation

- Éducation sur les droits, les questions de citoyenneté et plus largement les causes de la pauvreté

4. Mobilisation

- Renforcer la confiance au sein des groupes pour amorcer le dialogue avec les décideurs politiques par le développement des compétences, la formation de comités ou l'expérience directe (par exemple, participer au lobbying auprès d'un responsable du gouvernement ou donner une interview aux médias)



Utiliser les catégories de plaidoyer pour aborder les sujets liés au genre

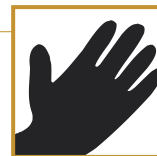
Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
<p>I. Changement des politiques/lois :</p> <p>L'objectif central de toute stratégie de plaidoyer implique généralement des activités destinées à influencer les décideurs ou les responsables politiques pour qu'ils changent une loi ou une politique qui contribue à l'injustice. Il peut s'agir de responsables politiques officiels ou traditionnels.</p>	<p>Lobbying et dialogue</p>	<p>La violence contre les enfants : spécificité de la violence sexiste</p>	<p>Tous les ans en septembre, le Comité des droits de l'enfant (CRC) organise une « journée de discussion générale » (JDG) pour examiner certains aspects des droits de l'enfant dans des conditions moins formelles que les sessions régulières du Comité, avec des ONG et des universitaires qui viennent présenter leur point de vue. VM participe activement chaque année depuis quelques années. La JDG est souvent l'un des points de départ des développements mondiaux des droits de l'enfant. Vision Mondiale a participé à deux JDG deux années consécutives où le sujet de la violence contre les enfants était discuté. Cela a amené le Comité à recommander une étude des Nations Unies sur le sujet, ce qui a abouti à une étude des Nations Unies qui a fait date sur la Violence contre les enfants. L'une des principales recommandations de l'étude était de traiter la dimension sexiste de la violence contre les enfants. Ces journées de discussion générale sont un exemple de la façon dont le dialogue peut être utilisé pour influencer le plaidoyer sur le genre. L'impact du sexisme sur les droits des enfants constitue un sujet adapté à plaider par Vision Mondiale auprès du CRC.</p>	<p>Le CRC est un instrument fort pour garantir le respect des droits de l'enfant. En cas de question particulière à traiter, on peut avoir besoin d'instaurer un partenariat avec plusieurs ONG et de temps pour en faire la priorité du groupe.</p>
	<p>Réseau : Assister à des réunions ou des événements organisés par le gouvernement, les ONG, les donateurs, etc., et profiter de l'occasion pour discuter de questions politiques</p>	<p>CSW</p>	<p>Vision Mondiale joue un rôle significatif à la conférence annuelle de l'ONU de la Commission sur le statut de la femme (CSW), plaidant pour l'élimination des violences sexistes, la protection des femmes et des enfants contre la traite, l'exploitation sexuelles et les pratiques traditionnelles nocives, notamment la mutilation génitale féminine (MGF) et le mariage précoce, le meilleur accès aux ressources, à la santé et à l'éducation, et la protection des droits de l'enfant pour les femmes et les filles. Chaque année, en plus des réunions gouvernementales et des débats à l'ONU, des groupes de femmes et des ONG se retrouvent pour présenter et discuter des idées, des pratiques d'excellence et des politiques lors de réunions annexes et de réunions des comités électoraux. C'est l'occasion de mettre en forme l'ordre du jour sur le genre. En 2007, VM s'est associée à Plan International et Save the Children pour faire pression et présenter des tables rondes sur les fillettes ; notre délégation comptait une jeune parrainée kenyane de 16 ans, Teresa, qui a parlé de son opposition à la MGF. Les états membres du CSW ont approuvé de nouvelles résolutions contre la mutilation génitale féminine et le mariage précoce, des sujets sur lesquels nous avions beaucoup plaidé dans les réunions gouvernementales et débattus lors de tables rondes à New York.</p>	<p>Les réunions du CSW sont un endroit crucial pour influencer les gouvernements alors qu'ils débattent d'un document final de résolution sur le statut des femmes. Le CSW est aussi devenu l'un des meilleurs endroits pour savoir ce que font les autres groupes pour la progression des femmes et des filles, et pour diffuser des idées.</p>



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
	<p>Éducation et sensibilisation des responsables politiques : convaincre ceux qui ont le pouvoir de faire des changements, en utilisant notre connaissance d'une situation. Les moyens sont diversifiés : ateliers de travail dans les villages, visites des projets par les hommes politiques, éditoriaux dans les journaux, diffusion des recherches par des moyens variés.</p>	<p>Les femmes chefs d'entreprise et le MED</p>	<p>En 2006, le service GED de VM a envoyé une lettre au rédacteur en chef du journal international <i>Financial Times</i>, en réponse à un article qui parlait de la contribution des femmes à la croissance des économies occidentales. La lettre parlait du rôle que les femmes jouent dans les pays pauvres en montant de petites entreprises et en dirigeant les activités, souvent grâce au développement de microentreprises. Elle a été publiée, ce qui a permis de sensibiliser les lecteurs à la fois sur le rôle essentiel que ces femmes jouent dans leur famille, leur communauté et l'économie nationale, et l'importance d'investir en elles par des formations et des prêts.</p>	<p>Les grands journaux internationaux peuvent toucher un public large et divers avec un message de sensibilisation qui pourra influencer les comportements.</p>
	<p>Campagne publique : diriger des activités publiques de sensibilisation et de mobilisation (par exemple pétitions, marches, théâtre de rue) pour influencer le public, qui pourra faire pression sur les dirigeants. Utiliser la voix de célébrités pour sensibiliser les gens est particulièrement efficace, par exemple Lady Diana sur les mines anti-personnelles, Jubilee 2000. Les e-mails et Internet représentent également un outil puissant.</p>	<p>CSW</p>	<p>La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) est une campagne internationale qui a cours en ce moment. Les femmes activistes ont déclaré le 25 novembre journée contre la violence depuis 1981. La date commémore l'assassinat des trois sœurs Mirabal, des activistes politiques de République dominicaine, sur les ordres du dirigeant du pays Rafael Trujillo (1930-1961). Chaque année, des groupes de femmes, des ONG et des particuliers profitent de ce jour et de ce mois pour sensibiliser le public aux violences faites aux femmes, par des rassemblements, des parades, des événements, des publications, des campagnes dans les médias, sur Internet, etc. Chaque année, un thème est choisi pour orienter la journée, mais les groupes sont encouragés à s'approprier la journée comme une occasion de faire pression pour des changements locaux politiques et législatifs dans leur propre pays, et des changements comportementaux. Les bureaux VM du monde entier participent à cette journée depuis de nombreuses années. En 2006, VM République démocratique du Congo a participé en réunissant plus de 300 organisations et des milliers de femmes pour célébrer cette journée. La plupart des femmes étaient vêtues de noir et mettaient la paume de leurs mains sur leurs joues, ou leurs mains sur la tête, des signes d'affliction dans la culture congolaise. Un groupe de personnes de Vision Mondiale portait des T-shirts blancs en signe d'espoir, et dix membres du personnel de Vision Mondiale ont participé à la marche en tenant des banderoles disant : « Arrêtez toute forme de violence contre les femmes » et « Protéger une femme, c'est protéger toute une nation ». VM Inde a organisé des débats publics sur le sujet et réuni des groupes d'entraide de femmes, en utilisant les nouveaux médias pour diffuser leur message. Pour en savoir plus sur la Journée pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, visitez : http://www.unifem.org/campaigns/november25</p>	<p>La violence à l'égard des femmes est un problème répandu qui affecte les femmes dans le monde entier mais est souvent ignoré et reste caché. Une campagne internationale permet d'éveiller l'attention de tous, à tous les niveaux d'influence et de pouvoir. Cela peut influencer les comportements individuels et la politique internationale. La nature souple et décentralisée lui permet d'être adaptée à diverses activités, divers publics et contextes.</p>



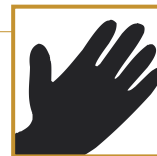
Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
	<p>Recherche : Toutes les activités précédentes doivent habituellement reposer sur des recherches concernant l'impact des politiques sur les communautés avec lesquelles nous travaillons. Ces recherches servent de « preuve » et attestent que nos recommandations sont fondées sur l'expérience directe et sont donc très importantes.</p>	<p>Discrimination contre les filles</p>	<p>Plan (une ONG homologue de VM qui œuvre pour les droits de l'enfant) a lancé une campagne en 2007 en publiant un ouvrage intitulé « Parce que je suis une fille ». Ce rapport propose un examen complet de la situation et des droits des filles, enfants, adolescentes et jeunes femmes. Les rapports suivants de cette série seront consacrés aux violations spécifiques des droits des filles et aux mécanismes permettant de sécuriser ces droits. « Parce que je suis une fille » fait le constat d'une situation inquiétante, regroupant des statistiques mondiales soulignant l'ampleur de l'infanticide féminin, du mariage précoce, de la maltraitance et des violences, ainsi que le manque d'éducation donnée aux filles dans les pays les plus pauvres. L'agence suivra aussi 125 bébés filles dans neuf pays en développement dans le cadre d'une étude de cohorte sur les droits des filles et la discrimination sexospécifique. L'ONG propose un plan d'action en huit points : accroître la participation des filles et des jeunes femmes, investir davantage dans les filles, changer et appliquer la loi, changer les attitudes, mettre en place un filet de sécurité pour les filles les plus pauvres, recueillir de meilleures données sur les filles, adopter une approche de suivi tout au long de la vie et connaître les bonnes pratiques.</p>	<p>Au cours du processus de recherches sur ce rapport, il est devenu clair qu'il fallait trouver urgemment des données spécifiques sur les filles et les jeunes femmes. Des statistiques et des données sont collectées sur les enfants ou sur les femmes en général. Des données nationales réparties par sexe et par âge ont été recueillies et utilisées par les décideurs politiques.</p>
	<p>Contribution aux consultations gouvernementales : Sur les sujets qui touchent à l'accès aux ressources, aux droits du travail, au droit à la terre, etc. Ces actions sont assez variées : membres d'un ADP assistant à une réunion organisée par les autorités locales sur la planification de futurs services, personnel de VM apportant son avis pour une réunion à la Banque Mondiale sur l'impact des droits de douane sur les caféiculteurs au Nicaragua..</p>			



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
<p>2. Mise en œuvre des politiques/lois : Parvenir à faire changer les politiques ou les lois ne représente qu'un aspect de l'influence politique publique. Il faut aussi s'assurer que les lois et politiques sont effectivement mises en œuvre comme promis, ce qui peut se faire par diverses approches.</p>	<p>Suivi et recherche : Beaucoup d'ONG échangent des informations sur ce qui se passe réellement sur le terrain, afin de contrôler si les gouvernements respectent dans les faits les déclarations internationales. Elles les transmettent à des organisations spécialement destinées à renvoyer l'information aux gouvernements et comités.</p>	<p>Mutilation génitale féminine (MGF)</p>	<p>La mutilation génitale féminine est une pratique traditionnelle nocive qui est illégale dans presque tous les pays. Elle persiste pourtant dans beaucoup de pays et de communautés, appuyée par la tradition et l'acceptation culturelle. Il est souvent difficile de faire respecter les lois contre la MGF, car ce n'est le plus souvent pas un crime individuel, mais une affaire commune. Pour les communautés qui la pratiquent, en effet, il s'agit d'une question d'identité. VM a choisi de plaider au sein des communautés toutes entières pour la mise en œuvre des lois interdisant la MGF, en faisant changer l'acceptation de cette pratique par la communauté. Nous suivons le nombre de cas et continuons à étudier les souffrances des filles suite à la MGF. Nous transmettons les résultats de ces recherches aux communautés, pour qu'elles puissent prendre des décisions éclairées et rejeter la MGF.</p>	<p>En finir avec la pratique de la MGF. Les communautés sont informées et choisissent de rejeter la MGF et d'adopter d'autres rites de passage. Les gouvernements sont informés du nombre de cas de MGF pour mieux combattre et prévenir cette forme de maltraitance.</p>
<p>Action en justice : aider ceux qui souffrent de maltraitance (enfants/violences domestiques, etc.) à trouver un recours juridique par le processus légal prévu (par exemple, les amener voir la police), ou travailler activement à protéger les groupes dont les droits sont menacés (par exemple les droits fonciers).</p>	<p>Violences sexuelles et exploitation des enfants</p>	<p>Alianza por tus Derechos, une ONG costaricaine, travaille pour les victimes de violences sexuelles et d'exploitation sexuelle commerciale par un programme qui leur offre un soutien, qui consiste en une aide juridique pour les victimes ainsi qu'une initiation plus large au public pour savoir comment dénoncer ce type de cas. Des avocats, des assistants sociaux et des psychologues aident les victimes dans leur procédure juridique, leur rétablissement et leur réinsertion.</p>	<p>Il est important d'avoir des lois et des politiques en place, mais si les on n'aide pas le citoyens à revendiquer leurs droits, les lois ne seront pas appliquées. Dans les cas de violences sexuelles, l'aide juridique doit être complétée par un soutien psychologique aux victimes, pour les aider à se remettre du traumatisme et les encourager à poursuivre les procédures judiciaires pour que les coupables soient enfermés en prison et ne représentent plus un danger pour la société.</p>	



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
<p>Autonomisation du citoyen : Les deux catégories suivantes visent à amener un changement en faisant évoluer les connaissances, les attitudes et le comportement des personnes ordinaires sur les problèmes de pauvreté ou de droits. On peut par exemple autonomiser ceux qui pensaient auparavant n'avoir pas de voix ou de pouvoir pour agir en faveur du changement.</p>	<p>Formation pour les agents de la mise en œuvre : Lorsque les groupes chargés de mettre en œuvre les lois, comme la police, ne font pas respecter le droit national, nous pouvons faire pression pour qu'ils bénéficient d'une formation sur les droits de l'homme, et y contribuer financièrement ou concrètement.</p>	<p>Tourisme pédophile et exploitation sexuelle commerciale</p>	<p>VM Cambodge a aidé à la rédaction d'un programme de formation pour la police sur les droits des prostituées (dont VM s'occupait dans le cadre d'autres programmes). Ils ont aussi développé une formation qui comprenait des conseils sur les mesures que pouvaient prendre les voyageurs pour traiter le problème du tourisme pédophile. Dans les deux cas, la formation permettrait de protéger les droits des enfants.</p>	<p>La police traite souvent les enfants prostitués et trafiqués comme s'ils étaient les criminels au lieu de ceux qui les exploitent et les violentent. Souvent, il faut les former sur les réponses appropriées pour protéger les victimes. La corruption peut aussi entraver la justice, ce qui nécessite une sensibilisation.</p>



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
<p>3. Éducation</p>	<p>Éducation sur les droits : Une autre approche consiste à éduquer les personnes sur leurs droits et leurs devoirs et sur le système de gouvernement et les lois qui s'appliquent à eux, ou à expliquer les causes de la pauvreté au-delà de leur localité. Nous pouvons le faire dans le cadre d'un programme (par exemple, une formation sur la CRC ou sur le suivi de performance communautaire), ou nous pouvons encourager d'autres, par exemple les autorités éducatives, à incorporer une formation sur les droits au programme scolaire. Cette méthode peut aussi être utilisée pour faire changer les comportements sur une question, par exemple la MGF. L'éducation peut être formelle (formation) ou informelle (campagne d'affiches ciblant les analphabètes, programmes radio, concours culturels, visites sur le terrain, chanson et théâtre, etc.). Au final, aider les groupes à remettre en cause de façon critique et à comprendre leur situation ou celle des autres, et à analyser les raisons profondes des problèmes, permet de renforcer leur capacité et les encourage à être leurs propres avocats.</p>	<p>Former les femmes à la direction de la communauté</p>	<p>VM Chili prend actuellement part à l'autonomisation des citoyens au niveau local en formant chaque année 30 chefs femmes. Les femmes bénéficient d'une formation en ateliers de travail et participent à une activité appelée « Visita Ciudadana ». Cette activité, qui implique quelques 1 000 personnes (y compris des enfants), consiste à distribuer des informations sur les droits des femmes et des enfants.</p> <p>L'éducation du public et la sensibilisation se font par l'expression artistique, avec des spectacles de marionnettes. L'an dernier, le programme a également contribué à la rédaction d'un manuel de formation, préparé à partir du contenu des ateliers de travail, notamment sur les questions liées au genre, aux droits des femmes et des enfants, etc. Le manuel comprend un CD sur lequel la formation est enregistrée.</p>	<p>Les citoyens doivent connaître leurs droits et se sentir en confiance pour les utiliser. Grâce à l'enseignement et la sensibilisation, les populations deviennent conscientes de ce à quoi ils ont droit. Mais cette connaissance théorique ne suffit pas, les gens doivent acquérir des compétences pour faire appliquer et revendiquer leurs droits. Les ateliers et les manuels sont des outils très utiles à cette fin.</p>



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?
<p>4. Mobilisation : Mobiliser et donner confiance aux groupes pour qu'ils entrent en relation avec les décideurs politiques (formels ou informels) sont deux autres éléments importants dans la construction du changement à partir de rien. Ils contribuent au développement d'une société civile active. On peut donner aux groupes les compétences adaptées (organisation, art oratoire, analyse de budget, etc.) ou leur faire acquérir de l'expérience, par exemple en leur offrant l'occasion de prendre part à une initiative de plaidoyer avec VM.</p> <p>La formation de comités spéciaux de plaidoyer pour travailler sur un problème est une excellente manière de mobiliser une communauté d'ADP sur une action. On peut encore mobiliser les parrains de VM en Europe ou en Inde pour qu'ils achètent des produits de commerce équitable, ou demander aux parlementaires de faire pression pour l'allègement de la dette.</p>		<p>Mobiliser les hommes contre la violence au Nicaragua</p>	<p>VM Nicaragua a soutenu la création et le développement d'un réseau d'hommes contre la violence. Ce réseau se réunit régulièrement : les hommes de différents ADP se retrouvent pour discuter et s'entraider pour exercer un comportement d'homme responsable. Les ateliers de travail donnent aux hommes les moyens de trouver d'autres méthodes pour résoudre les conflits, afin qu'ils ne voient pas la violence comme la seule solution possible. On leur apprend à identifier les schémas culturels qui les font répliquer de façon violente, et à les remplacer par d'autres, plus sains. Le réseau en est encore à ses premiers pas, mais il contribue déjà à la naissance d'une nouvelle génération d'hommes, qui ont toutes les connaissances nécessaires pour contribuer de façon significative à la société.</p>	<p>Pour arriver à l'équité des genres dans la société, les hommes et les femmes doivent être formés aux compétences requises pour la résolution non violente de conflits et le plaidoyer. Lorsque les populations sont formées et autonomisées au niveau communautaire, ils peuvent aborder les responsables politiques et plaider pour le changement des lois/politiques ou la mise en œuvre des lois existantes qui ne sont pas appliquées en raison du manque d'intérêt et de sensibilisation des forces de l'ordre. Les cas de violences domestiques et sexuelles ne sont le plus souvent pas traités, bien que des lois existent, parce que la police ou la justice ne considèrent pas ces problèmes comme importants.</p>



Utiliser les catégories de plaidoyer de Vision Mondiale pour aborder les sujets liés au genre

Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?	Résultats possibles ?
<p>I. Changement des politiques/lois : L'objectif central de toute stratégie de plaidoyer implique généralement des activités destinées à influencer les décideurs ou les responsables politiques pour qu'ils changent une loi ou une politique qui contribue à l'injustice. Il peut s'agir de responsables politiques formels ou informels.</p>	<p>Réseau : Assister à des réunions ou des événements organisés par le gouvernement, les ONG, les donateurs, etc., et profiter de l'occasion pour discuter de questions politiques</p>				
	<p>Éducation et sensibilisation des responsables politiques : convaincre ceux qui ont le pouvoir de faire des changements, en utilisant notre connaissance d'une situation. Les moyens sont diversifiés : ateliers de travail dans les villages, visites des projets par les hommes politiques, éditoriaux dans les journaux, diffusion des recherches par des moyens variés.</p>				
	<p>Campagne publique : diriger des activités publiques de sensibilisation et de mobilisation (par exemple pétitions, marches, théâtre de rue) pour influencer le public, qui pourra faire pression sur les dirigeants. Utiliser la voix de célébrités pour sensibiliser les gens est particulièrement efficace, par exemple Lady Diana sur les mines anti-personnelles, Jubilee 2000. Les e-mails et Internet représentent également un outil puissant.</p>				



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?	Résultats possibles ?
<p>2. Mise en œuvre des politiques/lois : Parvenir à faire changer les politiques ou les lois ne représente qu'un aspect de l'influence politique publique. Il faut aussi s'assurer que les lois et politiques sont effectivement mises en œuvre comme promis, ce qui peut se faire par diverses approches.</p>	<p>Recherche : Toutes les activités précédentes doivent habituellement reposer sur des recherches concernant l'impact des politiques sur les communautés avec lesquelles nous travaillons. Ces recherches servent de « preuve » et attestent que nos recommandations sont fondées sur l'expérience directe et sont donc très importantes.</p>				
	<p>Contribution aux consultations gouvernementales : Ces consultations permettent d'informer les représentants gouvernementaux sur des sujets qui touchent à l'accès aux ressources, aux droits du travail, au droit à la terre, etc.</p>				
	<p>Suivi et recherche : Beaucoup d'ONG échangent des informations sur ce qui se passe réellement sur le terrain, afin de contrôler si les gouvernements respectent dans les faits les déclarations internationales. Elles les transmettent à des organisations spécialement destinées à renvoyer l'information aux gouvernements et comités.</p>				
	<p>Action en justice : aider ceux qui souffrent de maltraitance (enfants/ violences domestiques, etc.) à trouver un recours juridique par le processus légal prévu (par exemple, les emmener voir la police), ou travailler activement à protéger les groupes dont les droits sont menacés (par exemple les droits fonciers).</p>				



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?	Résultats possibles ?
<p>Autonomisation du citoyen : Les deux catégories suivantes visent à amener un changement en faisant évoluer les connaissances, les attitudes et le comportement des personnes ordinaires sur les problèmes de pauvreté ou de droits. On peut par exemple autonomiser ceux qui pensaient auparavant n'avoir pas de voix ou de pouvoir pour agir en faveur du changement.</p>	<p>Formation pour les agents de la mise en œuvre : Lorsque les groupes chargés de mettre en œuvre les lois, comme la police, ne font pas respecter le droit national, nous pouvons faire pression pour qu'ils bénéficient d'une formation sur les droits de l'homme, et y contribuer financièrement ou concrètement.</p>				



Type de plaidoyer	Catégorie de plaidoyer	Sujet	Récit	Pourquoi cette approche sur ce sujet ?	Résultats possibles ?
<p>3. Éducation</p>	<p>Éducation sur les droits : Une autre approche consiste à éduquer les personnes sur leurs droits et leurs devoirs et sur le système de gouvernement et les lois qui s'appliquent à eux, ou à expliquer les causes de la pauvreté au-delà de leur localité. Nous pouvons le faire dans le cadre d'un programme (par exemple, une formation sur la CRC ou sur le suivi de performance communautaire), ou nous pouvons encourager d'autres, par exemple les autorités éducatives, à incorporer une formation sur les droits au programme scolaire. Cette méthode peut aussi être utilisée pour faire changer les comportements sur une question, par exemple la MGF. L'éducation peut être formelle (formation) ou informelle (campagne d'affiches ciblant les analphabètes, programmes radio, concours culturels, visites sur le terrain, chanson et théâtre, etc.). Au final, aider les groupes à remettre en cause de façon critique et à comprendre leur situation ou celle des autres, et à analyser les raisons profondes des problèmes, permet de renforcer leur capacité et les encourage à être leurs propres avocats.</p>				
<p>4. Mobilisation : Mobiliser et donner confiance aux groupes pour qu'ils entrent en relation avec les décideurs politiques (formels ou informels) sont deux autres éléments importants dans la construction du changement à partir de rien. Ils contribuent au développement d'une société civile active. On peut donner aux groupes les compétences adaptées (organisation, art oratoire, analyse de budget, etc.) ou leur faire acquérir de l'expérience, par exemple en leur offrant l'occasion de prendre part à une initiative de plaidoyer avec VM. La formation de comités spéciaux de plaidoyer pour travailler sur un problème est une excellente manière de mobiliser une communauté d'ADP sur une action. On peut encore mobiliser les parrains de VM en Europe ou en Inde pour qu'ils achètent des produits de commerce équitable, ou demander aux parlementaires de faire pression pour l'allègement de la dette.</p>					

Trousse à outils pour la formation sur le genre

DEUXIÈME ÉDITION



Module 8
Genre et AHU



GENRE ET AHU

La prise en compte des genres est essentielle dans la programmation d'intervention d'Affaires Humanitaires et d'Urgence (AHU) en réponse aux situations d'urgence. Lorsque les spécialistes du développement et les experts des AHU sont appelés à intervenir, ils disposent de peu de temps pour intégrer les acquis et le point de vue du GED. Dans le cadre de l'aide de l'urgence, mieux vaut considérer avec attention les composantes de l'analyse des genres avant l'intervention, plutôt que pendant ou même après, afin de les intégrer aux plans d'AHU.

Elaine Enarson a travaillé avec les équipes de Vision Mondiale lors du tsunami en Asie ; une grande partie du module 8 provient de son travail

là-bas et dans d'autres situations d'AHU dans le monde entier. Les listes de vérifications couvrent tous les domaines que les agents doivent prendre en compte avant, pendant et après une situation d'aide d'urgence. Les participants en discuteront en petits groupes et présenteront leurs conclusions et observations en groupe entier. Ils analyseront leurs propres expériences dans le domaine de l'aide d'urgence et se demanderont ce qu'apporte l'analyse des genres. Enfin, on présentera aux participants le cadre de capacités et de vulnérabilités conçu par l'ACDI pour organiser une intervention tenant compte des genres, ce qui leur permettra de se familiariser avec ce cadre internationalement reconnu et couramment utilisé.

DESCRIPTION DES SESSIONS

8.1 Introduction à la session Genre et AHU

Cette session s'ouvre sur une remise en contexte par Elaine Enarson : les participants et animateurs étudient comment concevoir une orientation GED dans les situations d'urgence et comment cette orientation peut amener le développement durable. Les participants rapportent ces idées aux projets d'AHU de Vision Mondiale, pour comprendre comment les concepts de travail de reproduction, production et en communauté s'appliquent à l'analyse des genres après une catastrophe.

8.2 Les genres dans la programmation et la planification d'AHU

On introduit les bonnes pratiques de GED, à la fois en mode d'intervention rapide et en planification pour le développement post-catastrophe, par des présentations et des supports, notamment des listes de vérifications pour tous les domaines de développement. Les participants travaillent en petits groupes sur ces listes pour évaluer leurs expériences passées en AHU et ce qu'ils feront différemment la prochaine fois.

8.3 Le cadre de capacités et de vulnérabilités

Le cadre de capacités et de vulnérabilités de l'ACDI donne aux agents un autre outil pour travailler de façon flexible dans les situations d'urgence ou avec des réfugiés. La connaissance de cet outil et l'aptitude à l'utiliser sont particulièrement importantes pour collaborer avec d'autres agences qui l'utilisent pour organiser leurs interventions.

8.1 INTRODUCTION AU GENRE ET AUX AHU

Objectifs

- Examiner les concepts clés ayant trait aux relations entre les genres et aux interventions en cas de catastrophe
- Mettre en correspondance ces concepts avec l'expérience de Vision Mondiale en AHU
- Comprendre comment le triple rôle de reproduction, de production et en communauté change dans les situations post-catastrophe

Estimation de durée de la séance :
2 heures

Déroulement et description de la séance

20 minutes

Introduction

- Demander à chaque participant de donner son nom et son poste chez Vision Mondiale, et de résumer rapidement son expérience personnelle en matière d'intervention après une catastrophe, que ce soit comme membre du personnel de Vision Mondiale ou d'une communauté affectée.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 8.1a – Comprendre les relations entre les genres et les besoins liés au genre dans les interventions en situation de catastrophe et post-catastrophe

Présenter les points clés du support 8.1a. Après la présentation de chaque point, poser la question suivante :

Question à débattre

- Pourquoi faut-il insister sur ce point particulier lorsqu'on envisage les relations entre les genres sur une intervention lors d'une catastrophe et post-catastrophe ?

30 minutes

Travail en petits groupes

Comprendre les relations entre les genres et les besoins liés au genre dans les interventions en situation de catastrophe et post-catastrophe

Consigne

Demander à chaque groupe d'examiner un ou deux des cinq points du support 8.1a. Demander aux groupes de lire à voix haute le texte après chaque question et de parler de trois ou quatre exemples de leur propre expérience qui illustre l'importance de ce point.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 8.1b Le triple rôle des femmes dans les interventions post-catastrophe

- Passer en revue les trois types de travail (module 3, session 3.4, le triple rôle des femmes)
- Demander aux participants s'ils pensent que les femmes sont « victimes » des catastrophes ou qu'elles répondent de manière proactive. Leur faire justifier leurs réponses.
- À partir du support 8.1b, expliquer comment les femmes peuvent être activement impliquées dans les trois types de travail dans le cadre d'une intervention post-catastrophe.

15 minutes

Travail en petits groupes

Consigne

Identifiez au moins quatre effets sur la conception et la mise en place des programmes d'AHU que peut avoir la prise en compte des femmes comme des actrices proactives selon le modèle du triple rôle.

5 minutes

Consigne post-session :

Devenir témoin de l'égalité des genres.

Discutez de ce que vous avez appris sur les relations entre les genres lors de cette session avec des membres de votre communauté. Quelles sont les attitudes et croyances sur les relations entre les genres/les besoins liés au genre/l'intervention en situation de catastrophe ou de conflit ? Comment ce que vous avez appris peut-il influencer ces croyances ?

Matériel

Supports

- Support 8.1a – Comprendre les relations entre les genres et les besoins liés au genre dans les interventions en situation de catastrophe et post-catastrophe
- Support 8.1b Le triple rôle des femmes dans les interventions post-catastrophe

Préparation pour l'animateur

- Lire le document de contexte 8.1a et préparer des idées à intégrer dans votre présentation.
- Étudier les arguments du support 8.1a. et du support 8.1b.
- Faire des copies du support 8.1ab.
- Créer des présentations à partir des supports 8.1ab.
- Préparer des diapositives et des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.

Mise en contexte⁹¹

Pourquoi le genre ? Pourquoi les femmes ? Pourquoi maintenant ?

Répondre aux besoins d'aide d'urgence de façon efficace, rapide et culturellement appropriée, voilà la tâche urgente pour les travailleurs humanitaires des organismes d'aide d'urgence, dont la première préoccupation est de protéger des vies. Toute autre question semble futile quand les gens s'accrochent à des arbres au milieu d'inondations, ou parcourent de longues distances simplement pour se loger ou manger. La « tyrannie de l'urgence » est souvent considérée comme l'un des facteurs de négligence de la problématique du genre dans les interventions d'urgence et la reconstruction. Mais essayer de penser clairement le lien entre genre et catastrophe n'a rien d'un luxe ; c'est un aspect vital de l'aide d'urgence, mais il est encore plus central dans l'évaluation des vulnérabilités et des capacités, l'atténuation des risques, la planification préalable et la mobilisation de la communauté pour renforcer la résistance aux catastrophes.

Les relations entre les genres ne sont pas toujours la principale problématique dans la résistance à la « catastrophe quotidienne » que représentent la malnutrition chronique et l'extrême pauvreté, les défis du réchauffement planétaire, les attaques humaines ou les catastrophes technologiques, ou les grands changements climatiques et les mouvements terrestres. Pourtant, les relations entre les femmes et les hommes ne sont jamais entièrement hors de propos.

Une décennie de rapports sur le terrain et d'études de cas académiques ont pleinement démontré l'impact du sexe, de l'identité des genres, et des relations entre les genres, grâce à des marqueurs sexospécifiques comme la répartition du travail et les activités économiques, la sexualité et la vie de famille intime, la vie communautaire et les attentes culturelles sur l'utilisation du pouvoir et de l'espace.

Nous savons aujourd'hui que, comme les relations entre les races, les relations entre les genres sont un principe central d'organisation de la vie sociale, qui joue beaucoup dans les contextes de catastrophe. Le genre est le fondement principal de la répartition des tâches au sein des foyers privés, où une si grande part de l'éducation familiale sur le risque et la préparation a lieu, et où tant de décisions primordiales sont prises sur l'atténuation des catastrophes. Au niveau

de la communauté, les agences gouvernementales et les professions spécialisées engagées dans la gestion de l'urgence se sont rendu compte que le genre jouait un rôle important pour déterminer comment était défini le risque, et dans quelles conditions et par qui il était traité.

Les humanitaires, les responsables de l'aide d'urgence et les autres personnes qui interviennent sur les catastrophes voient souvent la pauvreté, le handicap ou l'origine ethnique comme les dimensions les plus significatives de la vulnérabilité des populations, négligeant la place du genre comme caractéristique déterminante de la vie humaine, façonnant toutes les expériences et les possibilités des personnes. Paradoxalement, les filles, les veuves, les femmes seules à la tête d'un ménage et les femmes non accompagnées d'hommes sont considérées comme des victimes dans le besoin, et les problèmes de santé en matière de procréation des femmes en âge d'avoir un enfant ressortent d'eux-mêmes.

Les stéréotypes liés au genre diffusés par les photographes et les médias de femmes submergées par leurs émotions sauvées par des hommes lourdement armés ne facilitent pas la tâche des humanitaires, qui devraient considérer les femmes comme des partenaires dans la réduction des risques. Mais nous savons désormais, grâce à la recherche et à l'observation, que les capacités sexospécifiques des femmes sont aussi précieuses que celles des hommes, avant, pendant et après les catastrophes.

Les femmes jouent de multiples rôles : elles utilisent et gèrent les ressources environnementales, transmettent les traditions culturelles et éduquent la jeunesse, organisent la communauté, subviennent au besoin de leur famille et prennent soin d'elles en évitant les risques. Cette expérience très riche de la vie est une force pour la communauté. Ce fait important peut aider les planificateurs, les communautés et les responsables de l'aide d'urgence à passer de l'optique de l'aide d'urgence à une démarche axée sur le développement qui insiste sur la réduction de la vulnérabilité et la résistance aux catastrophes.

Les fragilités sociales bien réelles liées au genre, qui augmentent les risques pour les populations, réclament aussi notre attention. Certaines sont évidentes, par exemple la mobilité moindre du

⁹¹ Support extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.

fait de la grossesse ou les handicaps liés à l'âge qui résultent de la plus grande longévité des femmes. Très clairement, les femmes sont généralement celles qui sont chargées de protéger et de s'occuper des nourrissons et des enfants, des personnes âgées fragiles, des personnes atteintes de maladies chroniques, des handicapés ou des malades en phase terminale et ce facteur joue dans les contextes d'urgences. En revanche, la vulnérabilité économique des femmes, en particulier de celles dont le revenu dépend des ressources naturelles et de celles qui gagnent de l'argent en travaillant chez elles, est un problème souvent moins traité.

On attend souvent des hommes qu'ils subviennent aux besoins de leur famille, et cette image attachée à leur genre est souvent à l'origine des problèmes de santé mentale qui peuvent apparaître chez les hommes lorsqu'ils perdent leur emploi, leurs biens, leur terre ou leurs outils. Inversement, le rétablissement de beaucoup de femmes après une catastrophe est retardé ou diminué précisément par manque de moyens économiques ou de contrôle sur leur utilisation à la suite d'un cyclone mortel, par exemple. L'avenir confisqué des filles qui doivent renoncer à aller à l'école, ou sont dépossédées des bijoux qui devaient leur servir de dot pour permettre à la famille de survivre pendant la période de sécheresse, sont un problème moins visible mais peuvent avoir des effets à long terme encore plus importants. C'est également vrai de la migration des hommes amenée par les catastrophes, qui expose si souvent les hommes (et donc les femmes) aux maladies sexuellement transmissibles et leur retire le soutien de la vie de famille. Dans certains contextes, l'utilisation plus fréquente par les hommes des machines utilisées dans la construction de logements les expose à un plus grand risque de blessure et de mort que les femmes dans la période qui suit une catastrophe.

De plus, les recherches sur les catastrophes attirent l'attention sur les différences de pouvoir en fonction du genre et les implications sur les droits des femmes en situation de crise. Les écarts entre les genres ont leur importance lors des catastrophes, parce qu'ils expliquent comment les populations et les organisations anticipent, survivent à, s'adaptent à, répondent à, et se remettent des catastrophes naturelles, technologiques et humaines. Mais les inégalités entre les genres ont des effets bien plus graves et à long terme.

Les droits juridiques et coutumiers des femmes entrent en jeu lorsque les familles et les communautés se déplacent et que les ressources sont détruites et redistribuées. Leur capacité à prendre des décisions par elles-mêmes ou à accéder aux informations de manière équitable peut décider de la vie ou la mort. Les contraintes imposées à l'expression en public et, de manière plus révélatrice encore, les contraintes imposées à la mobilité des femmes, du fait des normes culturelles ou du manque d'accès aux avertissements ou au transport, représentent d'autres différences de pouvoir significatives. Bien que les données sexospécifiques sur les blessés et les morts des catastrophes naturelles soient rares, il arrive souvent que plus de femmes que d'hommes soient blessées lorsque les bâtiments s'écroulent, en raison de leur mode de vie généralement plus centré à la maison. D'autres éléments attestent des risques accrus de violences sexuelles et domestiques pour les filles et les femmes dans les campements et les abris temporaires et pendant les longues périodes de reconstruction.

La célèbre « fenêtre d'opportunité » de changement social qui suit les catastrophes encourage les gestionnaires du risque et les intervenants sur la crise à tendre la main aux femmes et à intégrer les objectifs d'égalité des genres autant que possible dans la réponse à la crise et la reconstruction. S'associer aux femmes et aux organisations locales de femmes pour réduire le risque avant les catastrophes accroît la probabilité que cette opportunité profite aux femmes.

La répartition du travail selon les genres est souvent rapidement modifiée par la catastrophe : les hommes s'occupent plus des enfants, par exemple, et les femmes ont davantage accès à des emplois non traditionnels. Beaucoup de femmes que la catastrophe a frappées durement reprennent le contrôle de leur vie en tant que seul chef du ménage, alors même qu'elles sont éprouvées économiquement. Cependant, lorsqu'on se bat pour survivre à la guerre, à une épidémie ou une sécheresse, les contraintes liées au genre sont aussi susceptibles d'être renforcées que d'être affaiblies. La période de « nouveau départ » regorge de possibilités de changement de tous types et il est essentiel d'adopter une perspective sexospécifique pour minimiser les problèmes évitables et capitaliser sur les occasions d'autonomisation. Le défi pour les humanitaires est d'intervenir d'une façon qui permette aux hommes et aux femmes de démontrer toute l'étendue de leurs

forces et leurs compétences humaines, et d'identifier et de promouvoir les changements dans les relations entre les genres qui renforceront la communauté face à la prochaine catastrophe.

Dans le domaine du genre et de la catastrophe, les chercheurs internationaux se sont particulièrement concentrés sur l'atténuation et la réduction des risques. En effet, comme l'a noté le groupe de travail d'experts de l'ONU DAW (division de la promotion de la femme), les principales questions ne portent pas sur le caractère équitable de l'aide d'urgence pour les deux genres (bien que ce soit important) mais sur le projet bien plus large qui vise à intégrer la réduction des risques liés aux catastrophes dans la vie quotidienne de toutes les communautés. C'est un objectif qui ne peut être réalisé qu'en capitalisant sur les capacités et les ressources de tous, et en impliquant de façon égale les hommes et les femmes.



La problématique du genre dans les interventions en contexte de catastrophe naturelle et de conflit⁹²

Les relations entre les genres comme les catastrophes naturelles se déroulent dans la sphère sociale, dans diverses conditions géographiques, culturelles, politiques, économiques et sociales. Elles ont des conséquences sociales complexes pour les femmes et les hommes, les garçons et les filles. Voici quelques considérations importantes pour prévoir les interventions après une catastrophe.

1. Les réactions humaines aux catastrophes sont extrêmement influencées par le genre, à la fois directement et indirectement. Les femmes sont particulièrement touchées par les effets sociaux des catastrophes environnementales.

Même si les catastrophes naturelles ont un impact très large sur les communautés humaines, ses membres ne sont pas exposés au même risque de perte et de danger, et n'ont pas non plus la même capacité à se remettre. On sait que les ménages pauvres sont particulièrement vulnérables, mais des effets xosspécifiques sont également notés, par exemple :

- **Le taux de mortalité, de blessures et de maladies** est souvent (mais pas toujours) plus élevé pour les filles et les femmes.
- **Les pertes économiques** impactent de façon disproportionnée les femmes peu stables économiquement (par exemple les pertes agricoles pour les agricultrices, la destruction des entreprises à domicile des femmes, l'accès limité à l'aide économique post-catastrophe).
- **L'observation des charges de travail** indique que les catastrophes font augmenter les responsabilités des femmes dans la sphère domestique, sur leur lieu de travail salarié, et dans la communauté, dans le cycle de préparation, d'aide d'urgence, de reconstruction et d'atténuation des catastrophes.
- **Les symptômes de traumatisme** post-catastrophe sont souvent (mais pas toujours) davantage observés chez les femmes.
- **On enregistre un accroissement du taux de violences sexuelles et domestiques** contre les filles et les femmes dans les contextes de catastrophe.

2. L'inégalité des genres est une des causes de la vulnérabilité des femmes face aux catastrophes. Les forces globales et les changements sociaux qui décuplent les risques de souffrir de la catastrophe touchent également les femmes de façon disproportionnée.

Les femmes sont confrontées à un risque plus grand à cause des relations de pouvoir se recoupant avec le genre (par exemple, des inégalités sociales fondées sur la race/l'ethnie, la classe sociale, l'âge) et des modèles de développement en général. Les tendances démographiques augmentent aussi les risques relatifs pour les femmes : la plus grande longévité des femmes aboutit à une population âgée plus féminine, qui est plus susceptible de souffrir de limitations physiques et/ou mentales importantes.

Le nombre croissant dans le monde de ménages dirigés par une femme se traduit par une surcharge supplémentaire pour les femmes en temps de crise, augmentant généralement leur insécurité économique. D'autre part, les mères célibataires et leurs enfants peuvent se retrouver exclus lorsque l'aide d'urgence est destinée aux ménages dirigés par un homme.

De plus, les changements de structure des foyers mettent plus de femmes en danger. L'augmentation du taux de femmes vivant seules indique une plus grande isolation sociale, et donc un accès réduit aux avertissements sur les catastrophes ou aux informations pour la reprise. Dans le même temps, plus de femmes âgées et fragiles vivront dans des habitations collectives ou des maisons de soin, où elles auront sans doute besoin de plus d'aide lors des catastrophes naturelles.

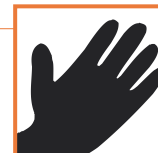
Les relations entre les genres augmentent aussi la vulnérabilité des hommes, par exemple par des actes de sauvetage risqués mais « héroïques », des stratégies d'adaptation destructrices, impliquant la violence interpersonnelle et l'usage de drogues, et les normes de la virilité qui peuvent limiter leur capacité à demander l'aide dont ils ont besoin.

3. L'impact des catastrophes sur les femmes n'est ni universel ni identique. Les femmes extrêmement vulnérables ont des besoins et des intérêts spécifiques avant, pendant et après les catastrophes.

Si l'on prend en compte les relations entre les genres, ceux qui sont le plus susceptibles d'être durement touchés et d'avoir besoin d'une aide à long terme pour se remettre des catastrophes environnementales sont :

- les femmes destituées, à faible revenu et instables économiquement ; les femmes dont le travail

⁹² Support extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.



dépend de quelqu'un ou de quelque chose ou les femmes sans emploi ; les femmes qui travaillent chez elles dans un secteur informel ; les petites cultivatrices ; les femmes qui exercent un métier de soins

- les femmes qui appartiennent à des groupes raciaux/ethniques/culturels subordonnés ; les immigrantes récentes et les femmes sans papiers ; les travailleuses itinérantes
- les femmes à la tête d'un ménage ; celles dont le ménage est grand et complexe ; et les femmes qui s'occupent de beaucoup de personnes dépendantes
- les femmes âgées fragiles ; les femmes en état de malnutrition ; celles qui ont des problèmes de santé chroniques ou une maladie physique ou mentale handicapante ; et les femmes dont la mobilité est réduite parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles portent un enfant
- les veuves et les femmes célibataires ; les femmes socialement isolées ; les femmes rurales
- les femmes assujetties aux violences domestique et sexuelles ; et celles qui vivent dans des abris non sécurisés
- les femmes analphabètes fonctionnelles ; les femmes qui ne parlent pas couramment les langues de la majorité

Il est important de se rappeler que ces groupes peuvent n'être pas visibles socialement ou inclus dans les plans de préparation aux catastrophes, bien qu'ils aient des besoins urgents, comme :

- un espace d'évacuation sûr et accessible et un logement temporaire
- un accès équitable à la nourriture, aux vêtements et aux autres biens de première nécessité distribués ; une aide au transport ; et des possibilités de communication d'urgence dans les langues de la communauté
- des services de garde des enfants et autres qui aident les femmes dans la prise en charge à long terme des survivants dépendants
- des soins en matière de procréation et des services psychiatriques sexospécifiques pendant l'évacuation, le transfert et la réinstallation

- des dispositions pour éviter la violence contre les femmes dans les contextes de catastrophe
- une aide économique pour la reprise à long terme et l'accès à un travail payé d'aide d'urgence et de reprise

4. Les genres doivent être efficacement intégrés dans la recherche, la planification et la pratique organisationnelle des interventions en réponse à une catastrophe.

Ces observations suggèrent la nécessité d'incorporer pleinement l'analyse des genres dans la préparation préalable aux catastrophes en :

- appuyant un programme de recherche complet tenant compte des genres pour identifier dans chaque contexte les besoins immédiats et les intérêts à long terme des femmes vulnérables face aux catastrophes ;
- produisant des données par genre sur les évaluations de la vulnérabilité de la communauté et de ses capacités ;
- soutenant les projets de recherche sur une action, les évaluations de programmes et les études de cas conçues et dirigées avec les femmes à risques dans les communautés vulnérables ;
- impliquant les femmes de groupes sociaux vulnérables en tant que partenaires pleinement égaux dans la planification communautaire des catastrophes et les projets non structurels d'atténuation des conséquences ;
- développant des supports sur le genre et les catastrophes pour former de façon transversale des représentants d'organisations de femmes et d'organisations d'aide d'urgence ;
- sensibilisant aux partis pris sexistes dans la pratique de l'aide d'urgence, par exemple par des formations, des directives de planification, le recrutement et le maintien de salariés conscients des genres et des mécanismes pour la redevabilité professionnelle sur les questions liées au genre ;
- appuyant des audits réguliers sur les genres pour identifier les facteurs qui augmentent et diminuent les partis pris sexistes dans la culture, les politiques et la pratique des institutions et organisations ayant une mission d'intervention sur les catastrophes.



Le triple rôle des femmes dans les interventions post-catastrophe⁹³

Les images diffusées par les médias de femmes en pleurs attendant passivement une aide d'urgence influencent, reflètent et consolident les notions profondément ancrées des genres, qui modèlent les interventions des organisations, des chefs politiques et des populations locales en réponse à la catastrophe. Dans les faits, les relations entre les genres et la répartition du travail selon les genres placent les femmes au centre, et non en marge, des catastrophes, tant comme actrices de la réaction que comme victimes potentielles.

La réalité, examinée à la lumière des trois types de travail (reproductif, productif et communautaire), présente une image différente sur laquelle il convient de se pencher. La connaissance qu'ont les femmes de la communauté locale, leurs réseaux sociaux solides, leur rôle clé dans les familles et leur travail actif en font des acteurs sociaux pleins de ressources en période de crise, et pourtant, elles sont rarement reconnues comme des actrices « de première ligne ».

Travail de reproduction des femmes en situation de catastrophe :

- réduire les effets des dangers sur les habitations et les biens ;
- organiser les activités de la famille, des parents, des voisins et des membres de la communauté pour préparer la catastrophe prévue (par exemple cyclone, inondation) ;
- récupérer l'aide d'urgence (nourriture, vêtements, soins médicaux, abris d'urgence et logement temporaire, aide économique, matériaux pour la reconstruction, information) auprès des autorités d'urgence et des autres recours ;
- répondre aux besoins immédiats de survie des membres de la famille ;
- assurer la prise en charge globale et à long terme des enfants, de membres de la famille malades et handicapés, et des personnes âgées ;
- gérer une évacuation temporaire du foyer et une réinstallation temporaire ou permanente ;
- faire ou faire faire les réparations dans la maison et reconstruire des habitations.

Travail de production des femmes en situation de catastrophe :

- atténuer les effets des dangers sur la terre, le bétail, les outils et les autres ressources économiques ;
- équiper les foyers pour la crise (par exemple, planter des espèces résistant à la sécheresse ; prévoir des provisions alimentaires en cas d'urgence) ;
- préparer, nettoyer et réparer les sites de travail et les espaces de travail à la maison ;
- prendre en charge les survivants grâce à leurs compétences professionnelles dans les services sociaux et à la personne (par exemple, assistante maternelle, psychologues, professeurs, travailleurs sociaux) ;
- exercer un travail salarié d'aide post-catastrophe (par exemple programmes vivres contre travail, travail d'aide d'urgence, premier intervenant médical) ;
- s'adapter aux conditions économiques modifiées (par exemple par la migration, la réorientation professionnelle, de nouveaux emplois).

Travail communautaire des femmes en situation de catastrophe :

- identifier et aider les filles et les femmes extrêmement vulnérables (par exemple les mères célibataires, les femmes rurales isolées, les employées de maison étrangères, les femmes et les enfants dans les abris pour femmes battues) ;
- organiser avec le voisinage/la communauté le travail d'intervention planifiée en cas d'urgence, d'évacuation, de recherches et de sauvetage, d'aide d'urgence et de reprise ;
- prendre la direction politique formelle et informelle pendant la crise et la reconstruction (par exemple en faisant connaître les besoins des femmes, en s'organisant politiquement contre les partis pris sexistes ou racistes dans le processus d'aide d'urgence).

⁹³ Extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.

8.2 LES GENRES DANS LA PROGRAMMATION ET LA PLANIFICATION D'AHU

Objectifs

- Sensibiliser sur les principales questions et problématiques liées au genre pour les plans d'intervention et l'atténuation des conséquences des catastrophes
- Analyser les questions liées au genre en mode de réponse rapide et en planification post-catastrophe
- Présenter les principaux concepts et les pratiques importantes pour promouvoir la prise en compte des genres dans tout le cycle de la programmation d'AHU

Estimation de durée de la séance :
2 heures

- Comment cela se passerait-il si on essayait de récolter ces informations à la suite d'une catastrophe ?
- Qu'est-ce que cela change que la communauté dispose de cette image détaillée si et quand une catastrophe frappe ?

20 minutes Petits groupes

Notez votre programme

Consigne

Donner à chaque groupe une copie du support 8.2b. Attribuer deux ou trois segments à chaque groupe et leur demander de reprendre les questions guides de ces segments et d'évaluer le statut actuel de leur programme. Sont-ils prêts ? Que doivent-ils faire pour s'améliorer dans ces domaines spécifiques ?

Déroulement et description de la séance

20 minutes Introduction

- Demander à chaque participant de donner son nom et son poste chez Vision Mondiale, et de raconter deux expériences : une où ils se sont rendu compte de l'impact d'une situation d'urgence ou de catastrophe sur les femmes et une où ils ont été témoins de l'impact sur les hommes.
- Demander aux participants ce qu'ils attendent de cette formation sur le genre.
- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes Présentation en groupe complet

Support 8.2a – Repérer les vulnérabilités liées au genre : indicateurs choisis pour les responsables de la planification sur les catastrophes

Faire une présentation de chacune des catégories du support 8.2a. Lorsque chaque catégorie a été présentée, proposer trois ou quatre exemples des informations indispensables.

Question à débattre

- Pourquoi ce type de collecte d'informations est-il important dans la préparation aux catastrophes/ l'atténuation des conséquences ?

20 minutes Compte-rendu en groupe complet

Demander à chaque groupe de choisir un porte-parole qui fera part de leur évaluation. Après chaque présentation, demander aux participants de lever la main s'ils sont « prêts pour n'importe quoi » sur ce point particulier. Lorsque tous les groupes auront fait leur présentation, insister sur l'importance de la préparation préalable aux catastrophes pour garantir une réponse appropriée sur la problématique du genre. Demander quelles mesures spécifiques ils prévoient de prendre pour améliorer la préparation dans leur communauté ou ADP.

20 minutes Travail en petits groupes

Support 8.2c – Prise en compte des genres dans la programmation d'AHU

Diviser les participants en quatre groupes et attribuer à chacun l'un des quatre domaines abordés dans le support 8.2c.

Consigne

À l'aide du support 8.2c, préparez une présentation de cinq minutes pour convaincre tout le groupe de l'importance de la prise en compte des genres dans ce domaine donné. Donnez des exemples précis de ce qui doit être fait et les raisons pour lesquelles c'est important. Illustrez votre propos avec des exemples.

20 minutes

Présentations en groupe complet du travail en petits groupes

Laisser à chaque groupe l'occasion de faire sa présentation. Lorsque tout le monde est passé, demander quelles nouvelles idées le travail en petits groupes et les présentations ont fait naître.

20 minutes

**Travail en binômes
Entretien post-catastrophe**

Consigne

Personne interrogée : Imaginez que votre ADP vient de sortir du mode d'intervention sur la catastrophe. L'enquêteur passe en revue la liste de vérification pour déterminer quelles actions ont été mises en place pendant l'intervention. Certaines l'ont été, d'autres non. Répondre en conséquence.

15 minutes

Récapitulatif

Questions

- Quelles nouvelles pratiques les participants incluront-ils dans leur travail après cette session ?
- Quelles pratiques actuelles seront modifiées ?

5 minutes

Consigne post-session :

Devenir témoin de l'égalité des genres

Discutez de ce que vous avez appris sur les relations entre les genres lors de cette session avec des membres de votre communauté. Quelles sont leurs attitudes et leurs convictions sur les relations entre les genres/les besoins liés au genre/les réponses dans un contexte de catastrophe ou de conflit ? Comment ce que vous avez appris peut-il influencer ces convictions ?

Matériel

Supports

- Support 8.2a – Repérer les vulnérabilités liées au genre : indicateurs choisis pour les responsables de la planification sur les catastrophes
- Support 8.2b – Où en sommes-nous ? Sept mesures d'analyse pour l'intégration des genres
- Support 8.2c – Prise en compte des genres au cours du cycle de préparation et d'intervention contre les catastrophes
- Support 8.2d – Listes de vérifications opérationnelles des AHU par secteur

Préparation pour l'animateur

- Étudier les arguments des supports 8.2 ad.
- Faire des copies des supports 8.2ad.
- Créer des présentations à partir des supports 8.2 ad.
- Préparer des diapositives PowerPoint et des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



REPÉRER LES VULNÉRABILITÉS LIÉES AU GENRE : INDICATEURS CHOISIS POUR LES RESPONSABLES DE LA PLANIFICATION SUR LES CATASTROPHES⁹⁴

Parce que l'efficacité des interventions lors des catastrophes et de l'atténuation de leurs effets dépend de la bonne connaissance des vulnérabilités et des capacités, l'évaluation de la communauté et le repérage doivent comprendre les facteurs sociaux aussi bien qu'environnementaux. Les données spécifiques par genre sur les points ci-dessous ne sont pas toujours faciles à obtenir, mais elles sont un outil indispensable de planification pour les spécialistes.

Les spécialistes de la planification des catastrophes peuvent travailler avec les chercheurs locaux, les groupes de femmes et les chefs de communauté pour créer cette base de connaissances, garantissant une planification plus ouverte et plus complète, et impliquant les femmes comme partenaires dans la préparation aux catastrophes et l'atténuation des conséquences.

LOGEMENT, MÉNAGE ET STATUT FAMILIAL

- Quelle est la taille moyenne des familles dans cette communauté ? Combien de personnes sont très jeunes ou très vieilles ?
- Quelle proportion des ménages sont dirigés par des femmes ? Quel est leur statut économique et la taille de la famille ?
- Combien de femmes célibataires habitent ici, et dans quelles tranches d'âge ? Combien de femmes sont veuves ? Combien de femmes sont essentiellement au foyer, mariées, avec des enfants de moins de 18 ans ?
- Combien de femmes âgées vivent seules ici, et combien de femmes habitent dans des logements sociaux ?
- Quelles sont les ressources pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées ? Les différents ménages y ont-ils accès ? Combien de ménage accueillent des enfants adoptifs ?
- Combien de femmes en moyenne habitent dans des institutions non familiales tout au long de l'année (foyers pour femmes battues et maisons de transition) ?
- Quelle proportion des femmes est propriétaire et locataire de leur logement ?
- Combien de personnes sans abri y avait-il avant la catastrophe, et quelle proportion de femmes ? Combien parmi elles sont des femmes avec des enfants, et à quelles ressources ont-elles accès ?

STATUT ÉCONOMIQUE ET EMPLOI

- En quoi le travail des femmes et des hommes est-il différent à la maison, dans la communauté, aux champs et dans les entreprises ou organisations professionnelles ?
- Quel pourcentage de femmes et d'enfants locaux vit en dessous du seuil de pauvreté ? Où habitent-ils majoritairement ?
- Combien de femmes locales exercent un travail rémunéré ? Quel est le taux de chômage saisonnier des femmes ? Quel est le revenu annuel moyen des femmes salariées ?
- Combien de femmes travaillent à temps plein dans les foyers avec un double salaire ? Combien travaillent à temps partiel, dans l'entreprise familiale ou en indépendantes à la maison ? Combien possèdent une petite entreprise, ou occupent un poste exécutif ou de direction ?
- Combien de femmes exercent un emploi qui pourrait répondre à une éventuelle catastrophe, par exemple psychologue, enseignante en primaire, infirmière ? Les agences qui interviennent sur les catastrophes emploient-elles beaucoup de personnes en couple à double carrière dans les rôles d'intervention lors des catastrophes ?
- Des familles des travailleurs itinérants résident-elles dans cette communauté à certaines saisons ? Combien sont dirigées uniquement par des femmes ?
- Les femmes sont-elles propriétaires des terres dans cette communauté ? Ont-elles accès à des crédits par les banques ou d'autres agences de prêt ?

⁹⁴ Extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.



ÉDUCATION, ALPHABÉTISATION ET COMMUNICATION

- Quelle proportion des femmes locales n'ont pas fini l'école secondaire ? Quelle proportion des diplômes post-secondaires est remise à des femmes ?
- Combien de femmes ici manquent d'une éducation formelle et d'une alphabétisation dans une langue quelconque ? Combien sont multilingues ?
- À quelles institutions de formation ou post-secondaires les femmes ont-elles accès ?
- Quels journaux communautaires, stations de radio et autres médias sont les plus populaires auprès des femmes de la région ?
- Quels programmes radio, newsletters ou journaux communautaires sont principalement destinés à un public féminin, s'il y en a ?

SCHÉMAS ETHNIQUES ET CULTURELS

- Quelles communautés ethniques et culturelles sont représentées ici ? Quel est en général le statut économique de ces groupes, et où résident-ils en majorité ?
- Dans quelle mesure la communauté intègre-t-elle ou applique-t-elle une ségrégation en fonction du pays d'origine, de la citoyenneté, de la race ou de l'ethnie ?
- Combien de langues les femmes de cette communauté parlent-elles ? Combien de femmes ne parlent pas la langue principale de la communauté ?
- Quels rôles formels ou informels de direction sont ouverts aux femmes dans les différentes communautés, au niveau local ?
- Quel est le statut économique, social et politique des femmes autochtones dans cette région ? Quels sont leurs principaux besoins en matière de santé et de logement ?

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

- Les services de santé en matière de procréation sont-ils abordables et accessibles ? Quelles

ressources existent pour les soins destinés aux mères et aux nourrissons ?

- Combien de personnes malades, handicapées ou autres sont prises en charge à la maison par des soignants non professionnels ? Quelles autres solutions sont disponibles localement ?
- Combien de résidents en moyenne vivent dans des établissements de soins ? Combien sont des femmes ?
- Combien de résidents locaux sont handicapés physiques et/ou mentaux ? Combien sont des femmes ?
- Quelles ressources existent pour les femmes qui souffrent de violences sexuelles ou domestiques et pour les femmes atteintes du SIDA ou toxicomanes ?
- Quels services de psychiatrie existent ici ? Combien de programmes spécialisés visent les femmes ?

DONNÉES ET TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES

- Quelle est la structure par âge de la population totale, et de la population féminine ?
- Quelle est le statut de citoyenneté des femmes dans cette communauté ? Y en a-t-il beaucoup qui ont récemment immigré dans ce pays ?
- À quel point la population locale est-elle fluctuante ? Les femmes immigreront-elles ici pour des raisons professionnelles, ou pour d'autres raisons ?
- Quelle proportion de femmes vit en dehors des limites municipales ? Combien résident dans des régions rurales isolées ?

STRUCTURE SOCIALE ET POLITIQUE

- Quelles formes de pouvoir politique les femmes exercent-elles ici par nomination ou par élection ? Les différents groupes de femmes sont-ils actifs dans les élections politiques locales ?
- Qui exerce le pouvoir informel ou est visible localement sur la question des femmes ? Qui parle pour quelles femmes ?

- Quels groupes et organisations formels ou informels sont au service des femmes localement ? Lesquels prennent des rôles de direction sur les questions d'équité entre les genres ?
- À quel point les services destinés aux femmes sont-ils intégrés aux autres organisations ou réseaux communautaires ? Les problèmes des femmes sont-ils visibles dans cette communauté ?
- Comment les femmes locales sont-elles généralement impliquées dans l'atténuation des effets ou l'intervention lors d'une catastrophe – par exemple en tant que volontaires ou personnel dans une agence – dans les activités à l'école ou dans le quartier, ou dans des groupes environnementaux ?
- pratiques organisationnelles, en faisant attention à prendre en compte les responsabilités familiales des hommes (par exemple, couples à double carrière, responsables dépendants)
- projets de soins psychiatriques avant la catastrophe ciblant les premiers intervenants à risques
- programmes sur le lieu de travail identifiant les hommes à risque gravement touchés par la catastrophe
- aide psychiatrique tenant compte des genres après la catastrophe pour les hommes spécialement vulnérables, notamment :

RECOMMANDATIONS DE MESURES CHOISIES SUR LES HOMMES ET LA CONDITION MASCULINE LORS DES CATASTROPHES⁹⁵

Vérifiez que les besoins uniques des hommes lors des catastrophes sont pris en compte :

- communications ciblées tenant compte des normes liées au genre sur la sensibilisation aux risques pour les hommes, la préparation des ménages, le rétablissement émotionnel, etc.
- accès à des métiers non traditionnels et à des rôles dans la gestion de l'urgence
- stratégies communautaires pour éduquer les garçons, les adolescents et les hommes adultes sur les impacts humains de la catastrophe
- services d'aide pour les hommes qui s'occupent de leur famille (par exemple les pères célibataires ou dont l'épouse est handicapée)
- les « premiers intervenants » hommes
- les veufs/les pères célibataires
- les hommes de minorité marginalisée
- les hommes sans abri
- les travailleurs itinérants
- les hommes dans des communautés rurales agricoles affectées
- les hommes sans emploi
- les hommes socialement isolés

⁹⁵ Préparé dans sa version originale par Elaine Enarson pour la conférence "Women in Disasters: Exploring the Issues" 1999, Vancouver, Canada.



Où en sommes-nous ? Sept mesures d'analyse pour l'intégration des genres⁹⁶

- 1. Poser des questions sur les responsabilités, les activités, les intérêts et les priorités des femmes et des hommes, et sur la manière dont leur expérience des problèmes peut différer.**

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Comment les femmes seules dans les situations d'urgence peuvent-elles être soutenues ? Les hommes seuls ? En quoi les besoins des adolescentes et des adolescents en matière de santé et de sécurité diffèrent-ils dans les campements d'urgence ? Fournissons-nous toujours des aliments, des articles d'hygiène personnelle et d'autres objets personnels adaptés au sexe dans les distributions d'aide d'urgence ? À quelles difficultés les femmes atteintes de handicaps ou du VIH/SIDA sont-elles confrontées dans les situations d'urgence ?

Nos équipes d'intervention rapide lors des catastrophes ont-elles une solide connaissance de la vie des femmes et des hommes dans ce contexte culturel ? Savons-nous en quoi il est différent d'être une femme ou un homme dans les sous-groupes comme les veufs ou les personnes sans emploi ?

- 2. Remettre en cause les présupposés sur la « famille », le « ménage » ou les « populations » qui restent implicites dans la manière dont un problème est posé ou une politique est formulée.**

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Comment les mariages sont-ils formés, et comment ces conventions affectent-elles l'accès des femmes à l'aide d'urgence ? Savons-nous si les filles et les femmes qui sont dans une position désavantagée au sein d'un foyer reçoivent l'aide d'urgence ? Comment atteindre les femmes et les hommes qui ne vivent pas dans un foyer ?

- 3. Obtenir des données ou des informations permettant d'analyser les expériences et la situation des femmes et des hommes.**

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Quelles données sexospécifiques sont disponibles avant la crise ? Connaissons-nous le taux de chômage pour les femmes, ou les risques majeurs de santé pour les garçons et les hommes ici ? Avons-nous sondé les groupes de plaidoyer, les entités universitaires et les bureaux gouvernementaux,

les sources de données internationales pour avoir des informations sur les régions susceptibles d'être touchées par une catastrophe dans lesquelles nous pouvons être amenés à travailler ?

Lorsque nous intervenons sur des catastrophes, recherchons-nous les personnes âgées des deux genres, et les femmes, qui en savent plus que les hommes sur la vulnérabilité des femmes et des filles ici aux agressions sexuelles et à la violence domestique ? Est-ce que nous interrogeons aussi les femmes du village, ou principalement les hommes ?

- 4. Demander la participation et le point de vue des femmes, et pas seulement des hommes, sur les décisions qui vont affecter la façon dont elles vivent.**

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Consultons-nous les personnes qui dépendent de nos services pour avoir leur avis sur l'accès, la qualité, et les besoins spécifiques non anticipés ? Comment nous renseignons-nous sur les réseaux de femmes dans cette situation d'urgence, ou les groupes de plaidoyer de femmes ? Comment nous assurons-nous que leur point de vue et celui des hommes sont entendus lorsque des débats ou des conflits apparaissent ? Si nous n'incluons pas les femmes dans la prise de décision, comment pouvons-nous savoir ?

- 5. S'assurer que les activités où les femmes sont plus nombreuses (y compris les tâches domestiques) reçoivent l'attention nécessaire.**

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Que savons-nous de la répartition du travail selon le genre ici ? Savons-nous quelles sont les principaux domaines de responsabilité des femmes, par exemple la production de la nourriture ou la prise en charge des personnes dépendantes ? Comment les filles et les garçons sont-ils respectivement impliqués dans le travail à la maison, et que peut-on en déduire sur leurs besoins après la catastrophe ? Savons-nous dans quels secteurs d'emploi les femmes et les hommes sont respectivement majoritaires dans cette communauté et dans cette région ? Les plans de reprise post-catastrophe prennent-ils ces données en compte ?

⁹⁶ Extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.



6. Éviter de supposer que toutes les femmes ou tous les hommes ont les mêmes besoins et le même point de vue.

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Lorsque nous aidons les communautés frappées par la catastrophe à s'installer ailleurs, comment surveillons-nous les effets que cela peut avoir sur la vie des femmes et des hommes respectivement ? Sur la sécurité personnelle et la santé psychique des femmes ? Sur le bien-être et la santé psychique des hommes ?

Quels efforts faisons-nous pour réussir à atteindre les sous-groupes, par exemple les hommes qui migrent seuls vers une nouvelle région, les femmes dirigeant seules le ménage, ou les grands-mères qui assument la responsabilité supplémentaire d'enfants malades ou orphelins ? L'aide pour les personnes sans emploi arrive-t-elle aux femmes qui exercent un travail à la maison ? Comprendons-nous les différences sociales et de ressources entre les femmes de différentes castes ou ethnies ou groupes de langues ?

7. Analyser d'un point de vue sexospécifique les implications du problème ou de la question et des propositions de politiques, et chercher à identifier les moyens de formuler des consignes qui favorisent une répartition équitable des bénéfices et des possibilités.

Exemples dans un contexte de catastrophe :

Quelles occasions d'autonomiser les filles et les femmes apparaissent après la catastrophe ? Comment le savons-nous ?

Comment cela est-il traduit dans notre aide et notre intervention ? Les budgets alloués aux interventions et à l'aide d'urgence permettent-ils de mettre en place des services égaux pour les femmes et les hommes ? Comment le savons-nous ? Au moment de la crise, employons-nous aux postes de décision des femmes qui connaissent les relations entre les genres, ainsi que les autres conditions sociales spécifiques à la culture ? Qu'est-ce que cette catastrophe nous apprend sur l'intégration des genres ? Comment ?



Prise en compte des genres au cours du cycle de planification des projets⁹⁷

I. CONSULTATION

- Consultez les femmes affectées aussi largement que possible. Assistez aux tâches domestiques et aux autres activités des femmes et observez l'« envers du décor », qui peut ne pas être visible pour les intervenants extérieurs ou, peut-être, pour les hommes de la communauté consultés par Vision Mondiale.
- Organisez les consultations à des horaires, selon des manières et dans des lieux qui maximisent les possibilités de participation des femmes, en gardant à l'esprit leurs responsabilités concurrentes dans la famille, sur leur lieu de travail et dans la communauté.
- Consultez aussi les femmes ayant un pouvoir de type informel sur des questions plus larges : elles ont souvent une vision sexospécifique globale de la communauté dans son ensemble.
- Consultez très tôt et souvent les femmes affectées de tous groupes sociaux, âges, etc. lorsque les plans sont développés et révisés. Travaillez avec elle pour établir les mécanismes de participation des femmes, par exemple, une représentation dans les comités locaux du village/de la ville, ou le développement de nouveaux comités constitués exclusivement de femmes.
- Les communautés sont complexes. Cherchez les femmes susceptibles de se taire ou d'être oubliées. Dans certains contextes, ce peut être les émigrées, les travailleuses de l'industrie du sexe, ou des femmes qui exercent d'autres métiers stigmatisés, les femmes dont la mobilité est réduite du fait d'un handicap ou d'une maladie chronique, ou les femmes qui ne parlent pas la langue prédominante dans la communauté. Comment pouvez-vous aider ces mères et ces enfants ?
- Apprenez à connaître la communauté. Renseignez-vous sur les différences ethniques, religieuses, économiques, sociales et autres entre les femmes, et vérifiez que tous les projets en tiennent compte.
- Écoutez au lieu d'affirmer. Les ressources que les observateurs extérieurs considèrent comme essentielles peuvent ne pas l'être. Par exemple,

certaines études sur les femmes âgées lors des catastrophes ont montré que, alors qu'elles demandaient un moyen de retrouver des revenus pour conserver leur indépendance, on leur donnait une aide psychosociale. Gagner de l'argent pour que leurs enfants puissent continuer à aller à l'école est souvent la priorité des femmes.

- Comme les communautés, les ménages sont divers et complexes. Réfléchissez à la manière dont la conception de ce projet va affecter les femmes, les hommes et les enfants dans les différents ménages. Qui aura le contrôle des biens distribués ? Quels intérêts prévaudront en cas de conflit ?
- Pour refléter la diversité de la communauté, portez par exemple votre attention sur différents types de ménages. Cherchez les enfants qui courent un risque d'abandon parce qu'ils ont perdu leur mère, les ménages dirigés par un enfant ou un adolescent à la suite de la catastrophe et les femmes et les hommes âgés à la tête de ménages avec des enfants.
- Concevez, dans la mesure du possible, des projets qui réunissent les femmes et les hommes, et toutes les femmes ensemble, au-delà des clivages ethniques et religieux.
- Évitez les stéréotypes (par exemple, ne partez pas du principe que tous les ménages dirigés par des femmes sont vulnérables) en prenant en compte les questions transversales comme le statut économique, l'ethnie, les traditions locales, et le droit et l'accès au travail des hommes.
- Utilisez des données spécifiques et consultez des spécialistes du genre, ainsi que les femmes affectées, pour anticiper les effets sexospécifiques probables des grandes lignes des programmes. Par exemple, l'aide à la subsistance ne peut pas pleinement profiter aux femmes si elle est conçue uniquement ou principalement autour de l'économie formelle.

2. ANALYSE DES GENRES

Lorsque la situation d'urgence est stabilisée, il convient de développer des projets spécifiques pour la reprise à court terme et à long terme, en

⁹⁷ Extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.



s'appuyant sur l'analyse des genres des activités quotidiennes et des conditions de vie des femmes et des hommes, respectivement.

Posez les bonnes questions. La vie de la communauté est essentiellement structurée autour du genre, de l'âge, de l'ethnie et du statut économique. Les profils élaborés à des fins de planification doivent répondre aux questions suivantes : Qui fait quoi ? Pourquoi ? Comment ? Sous quelles contraintes ? Avec quelles conséquences ?

L'analyse des genres donne des informations importantes pour la planification et la mise en place des projets.

Par exemple, renseignez-vous sur les questions suivantes :

- Quelle est la répartition du travail par genre ? Analysez le travail dans le domaine de l'économie formelle (emploi, profession, organisations) et l'économie informelle (activités productrices de revenu à la maison). Analysez le travail à temps complet et à temps partiel, salarié ou non.
- Qui a la responsabilité principale des garçons et des filles, et des adolescentes et adolescents ? Dans quelles conditions, avant, pendant et après la catastrophe ? Comment et dans quelle mesure les femmes et les hommes répondent-ils, respectivement, aux besoins des enfants touchés par la catastrophe ?
- Comment les garçons et les filles contribuent-ils respectivement aux revenus du ménage ? Comment cela affecte-t-il leur scolarisation ? Leurs perspectives de mariage ?
- À quels actifs et quelles ressources les femmes et les hommes ont-ils accès (revenus, économies, terre, équipement, outils, formation, vivres, savoir, technologie, etc.) ? Lesquels contrôlent-ils ?
- Les femmes ont-elles des droits sur le travail des autres ? Disposent-elles de ressources pour acheter le travail des autres ?
- Comment les femmes et les hommes s'organisent-ils ? Observez les groupes communautaires que les hommes et les femmes dirigent, ou auxquels ils participent, séparément et/ou ensemble.
- Quelles structures communautaires rassemblent

les filles sur un mode positif ? Et les garçons ?

- Qui a le pouvoir et l'autorité formelle de parler pour les autres ou de prendre des décisions ? Qui a un pouvoir officieux et l'influence ? Regardez ce qui se passe dans les coulisses.
- Comment les groupes de femmes et d'hommes sont-ils impliqués dans les activités de consolidation de la communauté, comme la promotion de la santé ou la protection de l'environnement ? Qu'en est-il des activités de motivation ?
- Les femmes et les hommes peuvent-ils autant assister à des réunions, parler en public, représenter leur communauté et se déplacer librement ? Certaines obligations, comme s'occuper d'un enfant, limitent-elles le temps, l'énergie et les heures disponibles pour la participation à la communauté ? Qu'est-ce qui faciliterait cette participation ?
- Des inquiétudes sur leur sécurité personnelle et les risques de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de violences domestiques limitent-ils la liberté de mouvement ou les possibilités des filles et des femmes ? Qu'est-ce qui pourrait diminuer cette éventualité ?

Demandez-vous aussi quels sont les impacts et la signification sexospécifiques des projets.

- Qui bénéficiera le plus de cette intervention ? Comment pouvons-nous le déterminer ?
- Ce projet renforce-t-il la sécurité des filles qui sont déjà considérées à risque (par exemple de violence sexuelle dans les campements temporaires, ou de trafic et de prostitution non volontaire, et/ou d'enlèvement pour entrer dans un conflit armé) ? Qu'en est-il des garçons ?
- Si les mères sont moins en mesure de participer, comment cela affecte-t-il le rétablissement de leurs enfants ? Qu'en est-il des pères ?
- Si des projets de micro-financement sont prévus, offrent-ils aux filles et aux femmes des possibilités plus larges ? Quel rôle les projets de reprise post-catastrophe jouent-ils dans le revenu total des femmes ? Dans celui des hommes ? Comment ces fonds sont-ils dépensés par les femmes/les hommes ?



Réfléchissez aussi aux implications à long terme des projets, ainsi qu'aux bénéfices à court terme.

- Par exemple, des projets à l'école peuvent aider les filles à résister à la pression exercée sur elles pour un mariage précoce, en particulier si des mesures sont en place pour contrôler les taux d'abandon de l'école face à la pression pour le mariage précoce.
- Les projets qui demandent la participation des mères et des grands-mères peuvent être sapés par les responsabilités accrues de prise en charge des enfants à la suite des catastrophes, par exemple après le tsunami.
- Intégrez des objectifs à long terme qui appuient les femmes et les hommes dans des rôles non traditionnels. Les formations pour les jeunes doivent inclure une large gamme de compétences génératrices de revenu pour les femmes aussi bien que pour les hommes.
- Les projets en faveur de la maternité, de la santé des familles et de la santé en matière de procréation doivent impliquer les hommes autant que les femmes.

3. OPÉRATIONS

- Cherchez à atteindre les femmes. Dans certaines conditions, il peut être nécessaire de mettre en place des équipes sur le terrain exclusivement féminines ou des spécialistes pour toucher les femmes dont la mobilité en public et les contacts avec des hommes extérieurs à leur famille sont limités.
- Envisagez d'organiser des activités séparées pour les deux genres, par exemple en demandant aux femmes et aux hommes de représenter sur une carte les ménages dans le village qui ont été particulièrement touchés par la catastrophe ou qui ont des ressources ou des besoins spéciaux. Les idées des femmes et hommes peuvent être différentes, et elles sont aussi importantes.
- Collaborez avec les femmes dirigeantes, les femmes qui détiennent un pouvoir informel dans la communauté, les groupes communautaires dirigés par des femmes, les femmes chefs politiques et les experts techniques pour solliciter la participation active et informée des femmes. Vous ne pourrez pas y arriver sans elles.

- Dans la mesure du possible, efforcez-vous de comprendre et de respecter les contraintes et les conditions culturelles qui jouent sur les femmes dans le domaine, tout en tenant toujours l'engagement de Vision Mondiale envers la justice sociale et l'égalité des genres. Envisagez d'autres possibilités, soyez créatifs.
- Mettez en œuvre des pratiques et des politiques adaptées aux familles, qui permettent à ceux ayant de lourdes responsabilités auprès d'enfants de participer.
- Il convient de faire particulièrement attention pour éviter de surcharger les femmes qui peuvent déjà être débordées par la prise en charge, dans ces conditions très difficiles, des enfants, des blessés ou des malades et d'autres personnes dépendantes, dans des abris ou des campements temporaires.
- Favorisez en permanence la sécurité des filles et des femmes. Des mécanismes de signalement doivent être en place, et le personnel doit être formé pour réagir de manière appropriée. La conception de tous les projets doit prévoir la réduction des conditions dangereuses, et des efforts de prévention contre la violence sexiste. L'augmentation attestée des violences contre les femmes et les filles après les catastrophes fait de cet impératif une priorité. En outre, les projets spécifiques qui travaillent avec les hommes et les femmes peuvent traiter de façon proactive la violence sexiste, notamment le risque de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle, de violences domestiques, de prostitution forcée, de sexe sous la contrainte (vivres contre sexe) et de trafic.

4. SUIVI ET ÉVALUATION

- D'abord et constamment, consultez les femmes affectées. Comment définissent-elles l'amélioration, la réussite, la participation, le changement ? Qu'est-ce qui peut faire une différence ?
- Évitez les mesures en surface (par exemple pour multiplier le nombre de femmes qui assistent à une réunion), et travaillez avec les populations locales pour choisir des objectifs mesurables qui ont un sens (par exemple, le nombre et le pourcentage de femmes qui ont un rôle de décision dans la communauté, un contrôle accru



- des revenus, ou une mobilité accrue grâce à la meilleure protection contre la violence).
- La participation du personnel masculin/féminin de VMI à des projets axés sur le genre doit être suivie : les projets axés sur le genre sont, ou doivent être, une préoccupation des hommes autant que des femmes.
 - Les responsables ont-ils soutenu efficacement les projets tenant compte des genres ? Qu'est-ce qui a favorisé ou empêché ce soutien ?
 - Des indicateurs sexospécifiques doivent être développés pour identifier les schémas liés aux genres et suivre les tendances. Exemples : pourcentage de femmes/d'hommes bénéficiant d'une formation professionnelle, pourcentage des fonds de formation destiné aux filles.
 - Des outils de collecte des données sexospécifiques sont nécessaires dans ce but. Exemples : formulaires de documentation indiquant les nombres et les pourcentages des populations cibles (par exemple femmes/hommes, ou jeunes femmes/femmes âgées et hommes jeunes/hommes âgés).
 - Il est essentiel de prévoir un budget tenant compte des genres. Recueillez et analysez les dépenses de fonds par genre, dans la mesure du possible. Il n'est pas réaliste de viser des dépenses identiques (prenez en compte les besoins sanitaires liés à la maternité, par exemple) mais le caractère équitable de l'accès à l'aide d'urgence peut être évalué de beaucoup de manières. Les projets de formation visant les femmes et ceux visant les hommes sont-ils comparables en taille et en niveau de soutien ? Les projets (concrets) des femmes reçoivent-ils des fonds suffisants ? Embauche-t-on des femmes et des hommes en nombre suffisant et à des postes adaptés pour permettre une conception des programmes tenant compte des genres ?
 - Efforcez-vous de découvrir qui sont les utilisateurs finaux des ressources du projet. Les avantages prévus arrivent-ils réellement aux femmes et aux filles ? Aux jeunes en général ? Aux filles et aux femmes dans tous les groupes ethniques ? Aux plus marginalisés dans les communautés affectées ?
 - Suivez les changements sur toute la période. Les programmes populaires de microcrédits destinés aux femmes ont des avantages à court terme mais à long terme, ils n'apportent pas d'amélioration considérable pour le bien-être des femmes et des enfants après la catastrophe. Quelles autres formes d'aide financière pourraient leur profiter, selon vous ?
 - Demandez aux groupes de la communauté de proposer des projets, en vous adressant en particulier aux groupes communautaires de femmes et aux groupes de plaidoyer des femmes qui ont des connaissances sur les problèmes des genres dans les situations de catastrophe. Combien de projets axés sur le genre ont été aidés au cours de ce cycle de projet ? Pourquoi ?
 - Mettez l'évaluation en correspondance avec l'analyse des genres. Le fait de savoir que les femmes exercent des métiers moins visibles dans l'industrie de la pêche (tri, préparation, commercialisation), des emplois informels/formels dans le tourisme, font du jardinage sur leurs terres ou de l'agriculture à petite échelle permet de concevoir des projets qui tiennent compte de la problématique du genre. La production à la maison est particulièrement importante lors des catastrophes : lorsque leur maison est aussi leur lieu de travail, les femmes perdent tout.
 - Associez l'évaluation des genres à des mesures de sensibilité culturelle pour être sûr de prendre en compte les différences entre les genres au sein des groupes ethniques et religieux.
 - Lorsque c'est possible, les évaluations doivent être menées par, pour et avec les femmes affectées qui doivent bénéficier des services. Les hommes qui connaissent les relations entre les genres dans la communauté doivent aussi participer aux évaluations.



Listes de vérifications opérationnelles des genres par secteur⁹⁸

Note : Cette compilation est directement tirée des directives pour la pratique développées par Sphere, la FAO, le PAM, InterAction et d'autres organisations. Les points d'action ne sont pas classés par ordre de priorité et sont énoncés au passé pour promouvoir l'autoévaluation. Des listes de vérification complémentaires abordent les aspects suivants : infrastructure, subsistance et éducation, suivi et évaluation, perfectionnement de la direction, environnement, renforcement des capacités et plaidoyer, handicap et protection de l'enfance.

GÉNÉRALITÉS

- Les indicateurs et toutes les données collectées ont été désagrégés par genre.
- Des données sexospécifiques ont été utilisées pour déterminer les bénéficiaires des mesures d'aide d'urgence (court/long terme, immédiats/secondaires).
- Une formation sur le genre a été offerte à tous les membres du personnel sur le terrain.
- Les organisations de la société civile au service des filles et des femmes (par exemple sur l'éducation, la santé, l'alphabétisation) se sont impliquées dans un partenariat sur la conception et la diffusion des services post-catastrophe.
- Lorsque les intérêts et les ressources convergeaient, on a favorisé les partenariats avec des organisations de femmes et des groupes locaux actifs sur les interventions en situation de catastrophes et la reconstruction.
- Une analyse des genres a été menée, en prêtant attention aux différences entre les tranches d'âges

ABRI

- La répartition du travail selon les genres au sein des ménages a été analysée comme facteur dans la vie quotidienne avant, pendant et après la catastrophe.
- Les mesures d'aide reflétaient la charge supplémentaire assumée par les femmes qui s'occupaient des enfants et produisaient un revenu en travaillant à la maison.

- Les plans de reconstruction reflétaient l'importance de la maison et de la propriété dans la production domestique des femmes (pour la consommation et pour la vente).
- La planification a été menée en collaboration avec les femmes et avec les hommes.
- Les femmes affectées ont été directement impliquées dans la conception, le choix de l'emplacement et la construction des logements pour qu'ils correspondent au mieux à leurs besoins et leurs obligations.
- Le risque accru de prostitution forcée du fait de l'absence de logement a été pris en compte dans les projets sur les abris et la subsistance.
- Les femmes et les groupes de femmes ont été significativement impliqués dans le suivi des projets de reconstruction des logements.
- Les femmes ont été consultées au même titre que les hommes sur les propositions et les décisions de relogement et de réinstallation.
- Les femmes se sont pleinement engagées dans une reconstruction qui permette une réduction des risques, par exemple en se formant sur des techniques de construction de bâtiments résistant aux inondations et aux séismes.
- Les femmes et les hommes ont des chances égales de posséder des terres et/ou le nouveau logement temporaire/permanent.

SANTÉ ET NUTRITION

- L'apport calorique était connu, y compris par genre, et en particulier pour les nourrissons et les jeunes enfants, les femmes enceintes et allaitantes.
- Les interdits alimentaires et les autres normes culturelles qui modèlent les habitudes quotidiennes de femmes et des hommes sont connus et respectés dans l'aide offerte.
- Les établissements de soins pour la maternité dans les campements temporaires ont été pensés,

⁹⁸ Extrait du manuel de formation *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* (septembre 2005), produit pour Vision Mondiale Internationale par Elaine Enarson, Colorado, États-Unis.



conçus et exploités en collaboration avec les femmes concernées.

- Les normes minimales d'aide humanitaire d'urgence ont été respectées en ce qui concerne les soins en matière de procréation ; par exemple, on a donné la priorité aux services anténataux, on a offert des informations et des services pour faire reculer les maladies sexuellement transmissibles et prévenir la mortalité néonatale et maternelle excessive.
- Les femmes et les organisations de femmes ont activement participé à la conception, la mise en œuvre et le suivi des services médicaux ; par exemple les groupes communautaires de femmes ont proposé une éducation informelle et des services de santé.
- Les hommes ont collaboré autant que les femmes aux projets en rapport avec la santé, notamment l'action pour la santé en matière de procréation et l'atténuation du risque de transmission du VIH/SIDA à la suite de la catastrophe.
- Dans les situations où les femmes ne voulaient pas de services médicaux assurés par des hommes, des travailleuses sanitaires femmes étaient disponibles.

EAU ET ASSAINISSEMENT

- Les femmes étaient consultées sur la conception, la construction et le choix de l'emplacement des toilettes.
- Les points de distribution d'eau et les latrines étaient situés de manière à réduire les risques pour les femmes et les enfants qui y allaient, en consultation avec les personnes concernées.
- Les populations à risque ayant des besoins spéciaux en eau étaient identifiées au moyen de données désagrégées par âge et par genre.

- Des mesures étaient prises pour contrôler les effets sanitaires de l'eau contaminée sur les femmes et les enfants, en tant que principaux consommateurs et utilisateurs.
- Des mesures spécifiques étaient en place pour garantir la sûreté et la sécurité personnelle des femmes et des filles lorsqu'elles allaient chercher de l'eau.

AIDE ALIMENTAIRE ET SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

- La participation aux possibilités de générer un revenu était conçue de manière à ne pas entraver les responsabilités de prise en charge des enfants ou autres, puisque cela pourrait aggraver le risque de malnutrition, de problèmes de sécurité pour l'enfant, etc.
- On a envisagé de proposer des solutions de garde.
- Les besoins alimentaires spécifiques des femmes enceintes et allaitantes ont été pris en compte.
- La rémunération pour le travail (vivres ou argent contre travail) était égale pour les hommes et pour les femmes.
- L'accès aux sites de distribution, aux horaires de distribution, était égal pour les hommes et pour les femmes.
- Les femmes et les hommes ont été consultés avant de décider quels aliments distribuer, quand et comment.
- Les plans de distribution prenaient en compte les normes liées au genre dans le contexte donné.

8.3 LE CADRE DE CAPACITÉS ET DE VULNÉRABILITÉS

Objectifs

- Arriver à une connaissance correcte du cadre de capacités et de vulnérabilités de l'ACDI
- Encourager une plus grande utilisation de ce cadre dans les interventions en situation de catastrophe et humanitaires
- Intégrer ce cadre aux programmes actuels d'aide d'urgence

Estimation de durée de la séance :
1 heure et 20 minutes

Préparation des participants avant l'atelier

- Apporter les documents de projets d'aide d'urgence.

Déroulement et description de la séance

5 minutes

Introduction

- Présenter les objectifs de la session aux participants.

20 minutes

Présentation en groupe complet

Support 8.3a – Le cadre de capacités et de vulnérabilités

35 minutes

Petits groupes

Donner aux groupes une copie du support 8.3a. Vérifier que chaque groupe a des documents de planification pour un programme d'aide d'urgence.

Consigne

Utilisez le cadre pour analyser les documents du programme d'aide d'urgence.

- Quelles informations ont été recueillies auprès des personnes déplacées dans leur propre pays ? Comment ?
- Quelles sont les implications de votre analyse pour le programme ?
- Choisissez un membre du groupe pour présenter les résultats de votre analyse au groupe complet.

20 minutes

Discussion en groupe complet

Question à débattre

- Après avoir travaillé avec le cadre et les documents, quelles recommandations feriez-vous pour modifier la planification ?

Matériel

Supports

- Support 8.3a – Le cadre de capacités et de vulnérabilités

Préparation pour l'animateur

- Demander aux participants d'apporter les documents de planification de programme d'une opération d'aide d'urgence.
- Créer une présentation à partir du support 8.3a.
- Faire des copies du support 8.3a pour le travail en petits groupes.
- Vérifier qu'il y a assez de copies de documents de planification de programme pour tous les petits groupes.
- Passer en revue les questions à débattre. Discuter avec le personnel chargé des opérations d'aide d'urgence chez Vision Mondiale et dans d'autres ONG pour recueillir des anecdotes pour la présentation.
- Préparer des copies des questions à débattre et des consignes pour le travail en petits groupes.



Le cadre de capacités et de vulnérabilités

Le cadre de capacités et de vulnérabilités (CCV) a été conçu pour être utilisé dans les interventions humanitaires et pour la préparation préalable aux catastrophes. Le CCV aide les agences de développement à prévoir une aide lors des urgences naturelles et complexes, de telle manière que cette aide réponde aux besoins immédiats tout en s'appuyant sur les forces des populations et leurs efforts pour parvenir au développement social et économique à long terme.

Le CCV est fondé sur l'idée centrale que les forces de populations (ou capacités) et leurs faiblesses (vulnérabilités) déterminent l'impact que la crise a sur eux, ainsi que la façon dont ils y répondent.

Les capacités désignent les forces existantes des individus et des groupes sociaux. Elles se rapportent aux ressources matérielles et physiques des gens, leurs ressources sociales, leurs convictions et leurs attitudes. Les capacités se construisent au fil du temps, et déterminent la capacité des populations à gérer la crise et à s'en remettre.

Les vulnérabilités sont les facteurs de long terme qui amoindrissent la capacité des populations à gérer le déclenchement soudain d'une catastrophe ou les urgences prolongées. Les vulnérabilités rendent aussi les populations plus fragiles par rapport aux catastrophes. Les vulnérabilités désignent les facteurs qui contribuent directement au déplacement et à la souffrance qui résultent de l'urgence, ainsi que les facteurs qui affectent la capacité d'une communauté à réagir à l'urgence.

Catégories de capacités et de vulnérabilités

Physiques et matérielles : incluent les caractéristiques climatiques, terrestres et environnementales de l'endroit où les populations vivent, ou ont vécu avant la situation d'urgence. Incluent aussi leur santé, leurs compétences, leur logement, leurs maîtres des technologies, leur approvisionnement en eau et en nourriture et leur accès au capital et aux autres actifs. Lorsqu'on utilise le CCV, il y a deux questions à poser sur les facteurs physiques et matériels :

1. En quoi les femmes et les hommes dans la communauté sont/étaient-ils physiquement vulnérables ?
2. Quelles ressources, compétences et dangers de production existaient/existent ? Qui (hommes et/ou femmes) détenait/détient l'accès à ces ressources et leur contrôle ?

Sociales et organisationnelles : ces facteurs incluent les structures politiques formelles et les systèmes informels par lesquels les gens prennent des décisions, établissent une direction ou organisent diverses activités sociales et économiques. Lorsqu'on utilise le CCV, il y a trois questions à poser sur le tissu social de la communauté :

1. Quelle était la structure sociale de la communauté avant la catastrophe, et comment a-t-elle servi face à la catastrophe ?
2. Quel a été l'impact de la catastrophe sur l'organisation sociale ?
3. Quel est le niveau et la qualité de participation à ces structures ?

Culturelles et psychologiques : ces facteurs concernent la motivation et l'attitude, qui peuvent être fondées sur la religion, sur l'histoire de la communauté face aux crises, ou sur leurs attentes par rapport à l'aide d'urgence. Lorsqu'on utilise le CCV, il y a trois questions à poser sur l'état d'esprit et le degré de confiance de la communauté :

1. Comment les hommes et les femmes dans la communauté se considèrent-ils et envisagent-ils leur capacité à gérer efficacement l'environnement social/politique ?
2. Quelles étaient les convictions de la population avant la crise et comment la crise les a-t-elle modifiées, y compris les convictions sur les rôles associés au genre et les relations entre les genres ?
3. Les gens ont-ils l'impression d'avoir la capacité d'agir sur leur vie ? Les hommes et les femmes ont-ils l'impression d'avoir la même capacité ?



Le cadre de capacités et de vulnérabilités

Modèle du CCV	Capacités		Vulnérabilités	
	Femmes (filles)	Hommes (garçons)	Femmes (filles)	Hommes (garçons)
physiques/ matérielles ressources, compétences, dangers, etc.				
sociales/ organisationnelles relations, pouvoir, structures sociales, etc.				
culturelles/ psychologiques sens de la capacité à changer et à contrôler leur environnement, etc.				

Annexe : Glossaire

ANNEXE : GLOSSAIRE

■ CADRE DE CAPACITÉS ET DE VULNÉRABILITÉS

Modèle d'analyse des genres pour les situations d'urgence. Il comporte deux aspects (capacités et vulnérabilités) et trois catégories d'analyse (capacités et vulnérabilités physiques ou matérielles, capacités et vulnérabilités sociales ou organisationnelles et capacités et vulnérabilités culturelles ou psychologiques).

■ AUTONOMISATION

Processus consistant à créer et à développer les capacités à prendre le contrôle de sa vie. Les programmes d'autonomisation pour les femmes leur offre des conditions où elles peuvent développer des facultés de pensée critique, exercer leur esprit et réorganiser leurs perceptions d'elles-mêmes et de l'environnement dans lequel elles vivent. Un programme d'autonomisation donne aussi aux femmes l'occasion de remettre en cause et d'analyser certaines questions selon un point de vue différent, afin de pouvoir surmonter le syndrome de subordination et reprendre confiance en elle, réaffirmer leur identité et s'autoréaliser.

■ GENRE

Rôles et responsabilités attribués aux femmes et aux hommes dans une culture ou un lieu donné. L'identité du genre est acquise et change avec le temps.

■ ANALYSE DES GENRES

Démarche structurée pour prendre en compte les questions liées au genre tout au long du processus de programmation ou de développement organisationnel. L'objectif de l'analyse des genres est de garantir que les projets et programmes de développement incorporent pleinement les rôles, les besoins et la participation des femmes et des hommes. L'analyse des genres nécessite de séparer les données et les informations par sexe (on parle de données désagrégées) et de comprendre comment le travail, les rôles, les besoins et la participation sont répartis et valorisés en fonction du sexe (pour les hommes comme pour les femmes). L'analyse des genres est réalisée à tous les stades des projets de développement.

■ MATRICE D'ANALYSE COMPARATIVE DES GENRES

Modèle d'analyse des genres développé pour l'utilisation locale. Elle comprend quatre niveaux d'analyse (femmes, hommes, foyer et communauté) et quatre catégories (changements potentiel du travail, du temps, des ressources et des facteurs socioculturels).

■ GENRE ET DEVELOPPEMENT

Approche du développement qui porte son attention sur les relations socialement déterminées entre les hommes et les femmes, plutôt que sur le groupe des femmes pris isolément. Le Genre et Développement (GED) étudie les forces sociales, économiques, politiques et culturelles qui déterminent comment les hommes et les femmes peuvent participer aux ressources et activités du projet, en bénéficier et les contrôler.

■ PARTIS PRIS SEXISTES

Tendance à prendre des décisions ou à agir en fonction du genre, entraînant des situations favorisant un sexe par rapport à l'autre.

■ INDIFFÉRENCE AUX GENRES

Incapacité à percevoir qu'il existe des rôles et des responsabilités différents selon le genre et une hiérarchie fondée sur le genre. Inconscience du fait que le genre est un déterminant essentiel des choix de vie possibles pour une personne dans une société ; et consécutivement, impossibilité de se rendre compte que les politiques, les programmes et les projets peuvent avoir un impact et des effets différents sur les femmes et les hommes.

■ DONNÉES DÉSAGRÉGÉES PAR GENRE

Information statistique distinguant les hommes et les femmes, par exemple « nombre de femmes et nombre d'hommes dans la population active » au lieu de « nombre de personnes dans la population active ». Cette distinction permet de voir les écarts entre les genres.

■ DISCRIMINATION SEXISTE

Traitement préjudiciable d'une personne du fait d'un stéréotype sexiste (communément appelé sexisme).

■ **RÉPARTITION DU TRAVAIL SELON LE GENRE**

Travail, responsabilités et activités différents qui sont attribués aux hommes et aux femmes du fait de leur identité sociale. Identification des tâches comme « travail d’homme » ou « travail de femmes ».

■ **ÉGALITÉ DES GENRES**

Partage égal du pouvoir entre les hommes et les femmes, dans leur accès à l’éducation, à la santé, aux postes administratifs et de direction, à un salaire égal ou un poste égal pour le même travail et à une parité au parlement. Il y a égalité lorsque les femmes et les hommes ont le même statut, les mêmes droits et les mêmes responsabilités.

■ **ÉQUITÉ DES GENRES**

Juste distribution des ressources et des avantages entre les femmes et les hommes, en fonction des normes et des valeurs culturelles. Elle est généralement fondée sur la perception traditionnelle selon laquelle les hommes et les femmes n’ont pas nécessairement les mêmes besoins et les mêmes droits.

■ **ÉCART ENTRE LES GENRES**

Écart entre les hommes et les femmes sur la manière dont ils bénéficient de l’éducation, de l’emploi, des services, etc.

■ **ANALYSE DE L’IMPACT SEXOSPÉCIFIQUE**

Étude de la façon dont une politique ou un programme affectera différemment les femmes et les hommes.

■ **QUESTIONS LIÉES AU GENRE**

Conséquences spécifiques de l’inégalité des femmes et des hommes.

■ **RELATIONS ENTRE LES GENRES**

Les relations entre les genres examinent la position relative des hommes et des femmes dans la répartition des ressources et des responsabilités, des avantages et des droits, des pouvoirs et des privilèges. L’utilisation des relations entre les genres comme catégorie d’analyse évite de prendre les femmes isolément des hommes.

■ **RÔLES ASSOCIÉS AU GENRE**

Manière dont une culture ou une société définit les droits, les responsabilités et l’identité des hommes et des femmes les uns par rapport aux autres.

■ **SEXOSPÉCIFIQUE**

Qui a conscience des différences entre les besoins des femmes et des hommes, et leurs rôles, responsabilités et contraintes socialement déterminés.

■ **CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD**

Modèle d’analyse des genres qui identifie et organise l’information sur la répartition du travail selon le genre dans une communauté donnée selon trois niveaux d’analyse : le profil d’activités, le profil d’accès et de contrôle et les facteurs d’influence. L’un des premiers cadres d’analyse des genres jamais développé.

■ **CADRE DE MOSER**

Modèle d’analyse des genres qui se concentre sur les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes et intègre une perspective de planification sexospécifique dans tout travail de développement, par l’analyse du triple rôle des femmes, des besoins pratiques et stratégiques liés au genre et de la grille des politiques Intégration des Femmes dans le Développement (IFD)/Genre et développement (GED).

■ **BESOINS PRATIQUES LIÉS AU GENRE**

Les besoins pratiques liés au genre sont immédiats et matériels ; on peut y répondre rapidement par des solutions concrètes.

■ **SEXE**

Caractéristiques biologiques qui différencient les femmes et les hommes, universelles, visibles et en général permanentes.

■ **BESOINS STRATÉGIQUES LIÉS AU GENRE**

Les besoins stratégiques liés au genre sont de long terme ; ils ont trait à l’évolution de la place dans la société. Ils comprennent par exemple des lois pour l’égalité des droits et des occasions de participation accrue aux prises de décisions.

■ **TRIPLE RÔLE DES FEMMES**

Recouvre les trois types de travail effectué par les femmes : productif (toutes les tâches qui contribuent économiquement au ménage et à la communauté), reproductif (tâches réalisées pour entretenir le foyer et la communauté et en prendre soin) et communautaire (tâches d'aide aux événements et services sociaux au niveau de la communauté).

■ **INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT**

Approche du développement axée sur les femmes et leur situation spécifique en tant que groupe stratégique. Les femmes étaient le plus souvent les seules participantes et bénéficiaires des projets d'IFD, qui n'avaient par conséquent pas d'impact politique.

■ **PLAN-CADRE POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ**

Modèle d'analyse des genres qui suit l'évolution de l'égalité et de l'autonomisation des femmes en cinq phases : confort, accès, prise de conscience, participation et contrôle.



Bureaux de VMI

Vision Mondiale Internationale
800 West Chestnut Avenue
Monrovia, CA 91016-3198
États-Unis
Tél : +1 626 303 8811
Site Internet : www.wvi.org

Bureau de liaison internationale
6 Chemin de la Tourelle
1209 Genève
Suisse
Tél : +41 22 798 4183
E-mail : geneva@wvi.org

Bureau de liaison de l'Union Européenne
33 Rue Livingstone
1000 Brussels
Belgique
Tél : +32 (0) 2 230 1621
Site Internet : www.wveurope.org

Bureau de liaison des Nations Unies
216 East 49th Street, 4th floor
New York, NY 10017
États-Unis
Tél : +1 212 355 1779

Bureaux Régionaux de VMI

Afrique
P.O. Box 50816
Karen Road, Off Ngong Road
Karen, Nairobi
Kenya
Tél : +254 20 883 652
Site Internet : www.wvafrica.org

Asie-Pacifique
555 SSP Tower, 19th floor
Unit A & B
Sukhumvit 63 (Ekamai)
Bangkok 10110
Thaïlande
Tél : + 66 2 391 6155
Site Internet :
www.wvasiapacific.org

Amérique latine et Caraïbes
PO Box 133-2300
Edificio Torres del Campo
Torre 1, Piso 1
Frente al Centro Comercial
El Pueblo
Barrio Tournón, San José
Costa Rica
Tél : +506 2257 5151
Site Internet :
www.visionmundial.org

Moyen-Orient et Europe de l'est
PO Box 28979
2084 Nicosie
Chypre
Tél : +357 22 870 277
Site Internet :
www.meero.worldvision.org