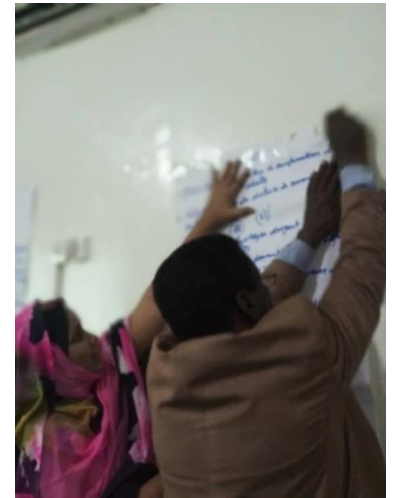




PROJET D'APPUI REGIONAL A L'INITIATIVE
POUR L'IRRIGATION AU SAHEL



Boîte à outils Genre



Des outils au service du PARIIS



**APPUI ET RENFORCEMENT DES
CAPACITES AU PROFIT DES ACTEURS
REGIONAUX ET NATIONAUX DU PARIIS
POUR UNE PRISE EN COMPTE DE LA
DIMENSION GENRE DANS LEURS ACTIVITES
RESPECTIVES**

Publié par le Projet d'Appui Régional à l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel - PARIIS
Produit par Georgette ZAMBLE, Consultante Régionale Genre
Les outils sont inspirés de : World Vision, Plateforme ELSA, AgriProFocus, FAO
Crédits photo : Georgette ZAMBLE

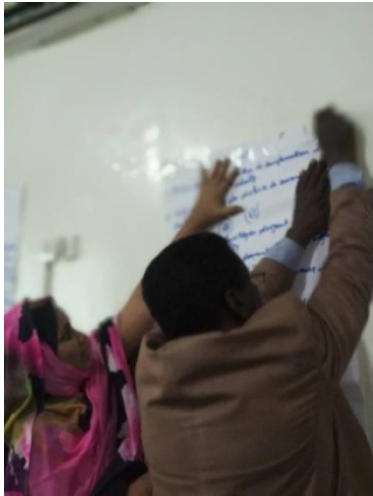
Avant-propos

Nos fondements et notre action dans le secteur de l'irrigation dans le Sahel, ainsi que notre expérience nous amènent à reconnaître notre responsabilité à montrer la voie en soutenant et en renforçant l'intégration transversale de la dimension Genre dans nos pratiques.

Dans cette optique, nous avons réalisé un diagnostic Genre, formé nos équipes sur la question, partagé nos expériences.

Il convient à présent de donner à notre dispositif, des outils pour intégrer le Genre de façon durable et autonome dans les activités du PARIIS.

La présente boîte à outils Genre comprend plusieurs guides pour nous faciliter la démarche. Ce document constitue une autre preuve de notre engagement à pratiquer l'approche Genre dans le secteur de l'irrigation.



Je nous encourage individuellement et collectivement à faire nôtres, ces outils et à les utiliser dans une logique de transformation positive des réalités et dynamiques de Genre.

Je voudrais remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration et à la publication de cette boîte à outils.

Frédéric DABIRE

Coordonnateur Régional PARIIS/CILSS

Préambule

Engagé dans le développement transformationnel, le PARIIS, considère le Genre comme une composante essentielle et cruciale de sa mission dans le secteur de l'irrigation.

Il s'agit d'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.

Établir l'égalité de genre comme objectif implique de considérer l'inégalité entre les femmes et les hommes, pris dans leurs multiples dimensions, comme étant un problème. Il faut assumer et accepter l'existence de ce problème et ne pas chercher à l'occulter ou à le minimiser. Éliminer les inégalités et établir l'égalité deviennent donc des objectifs qui doivent apparaître dans toutes les phases d'élaboration de tous projets et sous-projets -identification, formulation, exécution, évaluation.

Éliminer les inégalités et établir l'égalité entre les femmes et les hommes sont des objectifs qui concernent également tous les niveaux de gestion institutionnelle et organisationnelle. Le PARIIS se veut une institution égalitaire. Pour cela, nous envisageons de mettre en place des mécanismes d'égalité de genre à tous les niveaux (parité, capacitation des femmes pour avoir accès et pour participer aux instances de pouvoir et de prise de décision, mesures de conciliation de la vie professionnelle et familiale, nouveaux modèles de prise de décision, nouvelles formes de communication, etc.).

Depuis son démarrage, le PARIIS s'appuie sur la politique Genre du CILSS pour promouvoir un développement juste, équitable et durable dans le secteur de l'irrigation dans le Sahel. Grâce à son expérience sur le terrain, le PARIIS s'est rendu compte que les femmes et les jeunes, malgré leur dynamisme et leur forte présence, sont souvent les plus marginalisés et celles qui souffrent le plus des discriminations dans une communauté donnée. De plus, lorsque les femmes sont encouragées à participer activement aux instances de décision, cela profite efficacement et inévitablement à elles et à toutes leurs communautés.

Le PARIIS s'est donc engagé dans une démarche d'intégration du Genre dans ses activités.

Prendre en compte le genre dans les programmes et projets d'irrigation a pour objectif de réduire les inégalités dans les rapports sociaux entre hommes et femmes, et de renforcer les capacités des femmes, tout en favorisant la participation des hommes dans ces processus, pour finalement atteindre une égalité dans l'accès et le contrôle des bénéfices.

De façon volontaire ou spontanée, certaines équipes essaient de prendre en compte les relations de genre pour adapter leurs modes d'interventions. Néanmoins, ces interventions restent à renforcer, faute de bien maîtriser le concept et la méthodologie.

Le but de cette boîte à outils, c'est l'intégration systématique d'une sensibilité, d'une conscience et d'une analyse de l'égalité des genres dans toutes les activités du projet. En plus d'affecter l'issue et l'efficacité de nos programmes et projets, nous parviendrons à des relations et des valeurs sociales transformées au sein de nos équipes et de nos partenaires.

Le succès d'une telle démarche repose sur :

- la volonté politique de la plus haute hiérarchie du PARIIS/CILSS ;
- la sensibilisation, la formation et la capacitation sur le genre pour les personnes impliquées ;
- la production de données désagrégées par sexe, par âge et l'analyse de genre dans tous les domaines ;
- les mécanismes de coordination, contrôle et suivi ;
- les ressources humaines et financières suffisantes ;
- l'implication des acteurs clés.

Pour réaliser la mise en application de l'intégration systématique de l'approche Genre, les équipes du PARIIS et des partenaires devraient :

- Comprendre les différents rôles, responsabilités et expériences des femmes, des hommes des différentes catégories sociales cibles en liaison avec l'objet de chaque sous-projet ;
- Chercher les opportunités d'impliquer aussi bien les femmes que les hommes (les différentes catégories sociales) dans le processus de consultation et de prise de décision ;
- Agir en fonction des priorités des femmes et des hommes des différentes catégories sociales cibles ;

- Rechercher les moyens de faire bénéficier aussi bien les femmes que les hommes des catégories sociales des activités du projet
- Être informé sur les problèmes de genre et sur l'intégration systématique de la dimension genre et rechercher les moyens de promouvoir ces connaissances auprès de leurs collègues et du personnel des organisations partenaires ;
- Être avisé à propos des attitudes et comportements humains et comment ces derniers influents sur la compréhension du développement et du changement par les femmes et les hommes ciblées.

Chaque contexte a sa spécificité et peut rendre plus ou moins difficile la mise en œuvre de l'intégration du Genre. En s'engageant dans la présente démarche, le PARIIS entend anticiper sur les risques d'incompréhension du principe d'intégration du Genre dans ses activités, de résistances, d'invisibilités des questions de genre, de manque de compétences et d'incohérence entre le discours et la pratique. Malgré leur caractère récurrent confirmé par le diagnostic de 2021, ces difficultés ne sont pas insurmontables. Elles peuvent être limitées et/ou neutralisées par la mise en place des conditions de réussite que nous avons exposées précédemment.



La présente boîte à outils Genre est conçue comme une ressource pour les équipes du PARIIS et leurs partenaires d'exécution. Ils peuvent en utiliser le contenu et les exercices et les adapter à leurs contextes spécifiques. Cette boîte est conçue pour traiter des pratiques spécifiques et normales du travail quotidien des équipes du projet.

J'espère profondément qu'il ouvrira de nouvelles voies à nos équipes et à nos partenaires, et contribuera à des transformations équitables dans les communautés de toutes les régions et tous les pays où nous travaillons.

ABDOU DIONE

Expert Institutionnel PARIIS/CILSS

Introduction

Le PARIIS/SIIP est un projet régional porté par le CILSS et six pays (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad). Il vise à réunir les conditions nécessaires pour atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs de la Déclaration de Dakar sur l'irrigation en mettant en place les actions pour la réalisation des investissements dans le secteur de l'agriculture irriguée, leur performance et leur durabilité, prenant en compte différentes formes de maîtrise de l'eau pour l'agriculture identifiées dans le Cadre Stratégique pour l'eau Agricole au Sahel (CSEAS).

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) consiste à améliorer la capacité des parties prenantes à développer et à gérer l'irrigation et à accroître les superficies irriguées en suivant une approche régionale basée sur les « solutions » dans les pays participants.

Pour réaliser sa mission de base, le projet est structuré en trois composantes : (A) Modernisation du cadre institutionnel ; (B) Financement des solutions d'investissement dans l'irrigation ; et (C) Gestion des connaissances et coordination.

Son dispositif de mise en œuvre du projet est structuré comme suit :

- ❖ Niveau Régional : Une Unité Régionale de Coordination du Projet (URCP) qui travaille en cohérence globale avec les objectifs clés du CILSS et de ses Etats membres, les politiques et stratégies régionales d'irrigation au Sahel et en Afrique de l'Ouest et d'avec les autres programmes portés par le CILSS en faveur de ses pays membres ;

- ❖ Le projet est mis en œuvre dans chaque pays par une Unité de Gestion de Projet (UGP) responsable de la coordination des activités et garante de la bonne utilisation des fonds alloués au projet. L'UGP est supervisée par un Comité National de Pilotage et, éventuellement, conseillé par un Comité Technique National. Elle signe des conventions et des contrats de service en tant que de besoin pour mobiliser les appuis nécessaires à la mise en œuvre du projet dont elle est garante et responsable des résultats à atteindre dans les pays. D'autres organes/acteurs seront mobilisés par l'UGP (des OPDL, des OSI, des EAS, des organes nationaux de concertation, des plateformes multi-acteurs, des partenaires stratégiques, des pools d'experts) afin de remplir des fonctions nécessaires au déploiement des solutions.

La force d'engagement du PARIIS à l'égard de l'égalité de genres passe par une politique de transformation interne ciblant le personnel et l'environnement de travail.

En effet, il convient au préalable de prendre des mesures stratégiques pour changer les pratiques au sein du PARIIS et dans les structures partenaires, de sorte à ancrer l'impulsion et l'engagement en faveur de l'égalité de genres.

Le PARIIS prévoit intégrer les questions de genre à tous les niveaux ; ce qui permettra d'y instaurer la culture du genre.

A ce titre, le PARIIS prévoit instituer un mécanisme de conformité pour s'assurer que ses équipes et ses partenaires maîtrisent la méthodologie appropriée et respectent les normes et les étapes établies pour l'intégration du genre dans les activités.

Le PARIIS exige aussi, la disponibilité d'une boîte à outils pratiques pour l'analyse et l'intégration de la dimension genre dans tous ses secteurs opérationnels.

La présente boîte est conçue comme un outil d'accompagnement du processus de l'intégration du Genre dans les activités du PARIIS. Elle part du principe que tous les secteurs de la vie ont une dimension de Genre. Vus sous cet angle, les programmes et projets deviennent des instruments privilégiés de transformation sociale pour l'égalité de genre.

L'objectif du processus est donc de transformer toute activité du projet, en activité d'égalité de genre.

En d'autres termes, il s'agit non seulement d'intégrer l'égalité de genre dans les objectifs de toute activité mais aussi de la rendre indissociable des autres objectifs du PARIIS. Il est donc important d'avoir des références conceptuelles et méthodologiques solides et complètes afin de transversaliser de manière cohérente et systématique cette approche.

En effet, de nombreuses confusions persistent : bien souvent l'approche transversale de l'égalité de genre se confond avec une approche centrée sur les femmes.

L'objectif de ce guide est double :

- Expliquer le processus d'intégration de l'égalité de genre dans les différentes étapes d'élaboration des activités, en mettant l'accent sur les mécanismes, les structures et les processus, et en apportant des outils méthodologiques et pratiques contribuant à sa mise en œuvre de

manière cohérente, systématique et efficace.

- Apporter les clarifications conceptuelles nécessaires afin de bien cerner tous les contours de cette approche.

La boîte à outils Genre du PARIIS est une réponse aux défis généraux que pose la mise en place d'une optique de Genre dans le travail du

PARIIS. Elle vient répondre aux questions et aux défis spécifiques qu'affronte les équipes sur le terrain.

Elle contient treize outils proposés en tenant compte des défis auxquels sont confrontés les équipes du PARIIS et du travail des UGP qui se déroule essentiellement auprès des communautés.

Sommaire

Avant-propos -----	2
Préambule -----	3
Introduction -----	5
Quelques astuces utiles pour les utilisateur.trice.s -----	8
Introduction aux outils d'analyse des genres -----	9
Description des outils -----	12
Le cadre d'analyse de Harvard -----	14
Le Cadre d'analyse des acteurs -----	34
Le Cadre logique sensible au genre -----	36
L'approche participative et pédagogique -AAP- et analyse Genre -----	38
La démarche d'intégration du Genre dans une chaîne de valeurs -----	42
La Matrice d'Analyse comparative Genre (MACG)-----	54
Le Plan-cadre pour l'Égalité et l'Autonomisation (EEF) -----	59
La journée de 24 heures -----	62
La matrice des générations -----	66
Grille d'analyse Genre des documents -----	68
L'analyse des genres et développement de micro-entreprises (MED) -----	70
Le Cadre de capacités et de vulnérabilités (CCV) -----	75
Le Gender Marker -----	77

Quelques astuces utiles pour les utilisateur.trice.s

➤ **Reconnaissez vos forces, corrigez vos 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). 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 des pratiques supplémentaires dans ces domaines.

➤ **L'expérience compte.**

Peu de compétences professionnelles reposent autant sur l'expérience que la formation. Chaque activité améliorera vos capacités à réagir rapidement et efficacement. Acquérir de l'expérience est d'une extrême importance.

➤ **Documentez vos pratiques.**

Une excellente manière de suivre le développement de votre expérience consiste à tenir un tableau de bord de vos expériences. Problème rencontré, défi, démarche suivie, personnes rencontrées, résultats obtenus, notes d'évaluation, exercices utilisés et améliorés... Documentez tout. Notez. Enregistrez. Prenez des images (photos, vidéos)... En outre, lorsque vous pourrez revisiter les communautés ou structure ou suivre leur progression, la relecture de votre journal de bord vous donnera une entrée en

matière parfaite sur leur évolution et leur expérience

➤ **Donnez l'exemple.**

Vous n'êtes pas obligé.e de connaître toutes les réponses. En revanche, vous devez savoir comment aider les autres à trouver les ressources. C'est en cela que réside l'intérêt de cette boîte à outils. C'est un processus sur lequel vous pouvez donner l'exemple en toute occasion. Utilisez votre boîte à outils à tout moment.

➤ **Relecture instantanée.**

Après une activité, la relecture instantanée est un outil utile pour améliorer vos compétences. Avec un peu de pratique, vous devriez être capable de prendre du recul et de « vous regarder » agir et interagir avec les autres. 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.**

N'oubliez pas d'entretenir les relations avec vos collègues. Discuter des difficultés et partagez vos réussites. Envoyez des livres, des adresses de sites Internet, de nouveaux contacts dans votre réseau et de nouvelles idées pour l'intégration du Genre. Prenez régulièrement des nouvelles. Attendez-vous à recevoir en retour des idées, des articles et de la documentation.

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 Genre est-elle menée ?

L'objectif global de l'analyse Genre est de trouver des manières de consulter tant les femmes que les hommes pris dans leurs multiples dimensions, 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 ?

Les questions QUOI ?

Un ensemble de méthodes pour collecter et traiter les informations relatives aux activités et aux rôles respectifs des femmes et des hommes, mais aussi aux rapports et dynamiques de pouvoir qui existent entre eux.

Les questions POURQUOI ?

Permettent de définir les effets positifs et négatifs des projets de développement sur les femmes et les hommes. L'analyse 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, changements institutionnels, stratégies pour minimiser les désavantages.

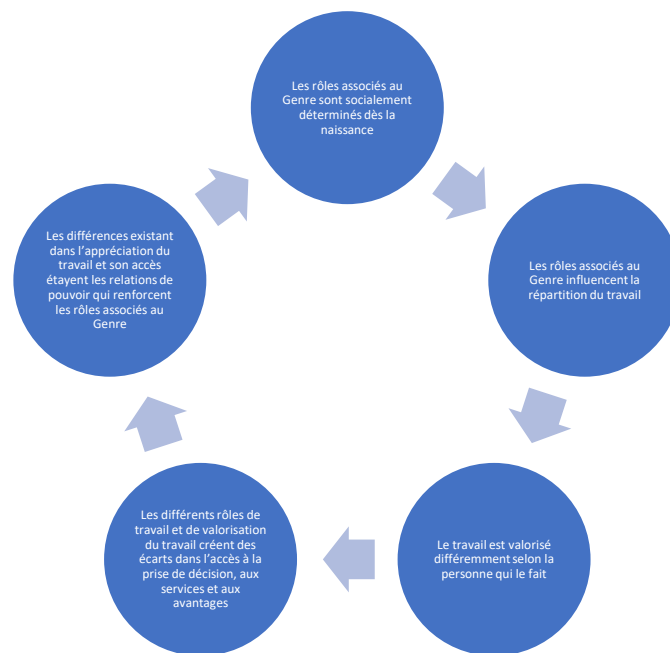
A QUEL MOMENT ?

L'analyse de genre doit être menée tout au long du cycle de projet.

COMMENT ?

Avec des outils qui permettront de consulter les femmes et les hommes afin que les besoins, les opinions et les buts des deux genres soient efficacement intégrés au projet.

Les principales composantes de l'analyse des genres¹



Définition des 4 composantes clés de l'analyse des genres²

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.

2. La répartition du travail par genre se rapporte au travail différent qu'effectuent les hommes et les femmes à la suite de leur

¹ Source : A. Rani Parker, Itziar Lozano et Lynn A. Messner, *Gender Relations Analysis: A Guide for Trainers* (Washington D.C. : Save the Children, 1995).

² *ibid.*

socialisation, et conformément aux modèles de travail acceptables dans un contexte donné.

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 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.

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.

Comment choisir un cadre d'analyse Genre ?

- ✓ 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.

Lorsque vous choisissez un cadre d'analyse Genre, 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 des 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, l'autonomisation ?
- ✓ Quel rôle, vous et la communauté, jouez-vous dans le cadre ?
- ✓ Une autre façon de choisir les outils d'analyse Genre 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.

Description des outils

1. Le cadre d'analyse de Harvard :

- **Cadre analytique de Harvard - Profil d'activités :** Outil qui 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. En évaluation, il permet d'analyser les changements émergents dans les rôles associés au genre, d'examiner les changements dans la répartition du travail et de déterminer l'efficacité du renforcement des capacités
 - **Cadre analytique de Harvard - Profil d'accès et de contrôle :** Utilisé en combinaison avec le profil d'activités, cet outil analyse quelles ressources peuvent être utilisées pour effectuer les activités identifiées. Les femmes ou les hommes ont-ils accès aux ressources nécessaires ? Qui contrôle leur utilisation ? Cet outil permet d'identifier les changements dans les droits d'accès et de contrôle des ressources communautaires identifiées, en lien avec les objectifs du programme, d'analyser l'amélioration de l'accès pour les deux genres en matière de ressources diverses, de définition des politiques, de technologies, d'épanouissement et de déterminer si l'équité entre les genres augmente
 - **Cadre analytique de Harvard - facteurs d'influence sur l'accès et le contrôle :** 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 (des politiques locales et nationales, des questions juridiques, des facteurs socioculturels et religieux, des facteurs démographiques, des structures institutionnelles, des problèmes de capacité), ainsi que les opportunités et les contraintes qui informent les relations entre les genres. Il permet de sensibiliser les communautés aux facteurs d'influence et à suivre l'évolution des facteurs de restriction. En évaluation, il aide à 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. Il est également un support pour observer l'impact des facteurs identifiés sur l'amélioration de l'équité des sexes et la transformation des relations entre les genres.
 - **Cadre analytique de Harvard - Analyse du cycle de projet :** Il comprend une liste complète des questions à traiter à chaque phase de projet. C'est un guide très utile pour garantir que les questions liées au genre ne sont négligées dans aucune partie du cycle. Il garantit précisément l'équité dans la mise en œuvre, une attention particulière au genre, une information par genre et une participation égale des femmes et des hommes, des garçons et des filles. Cet outil sert à évaluer le degré de changement d'attitude et de comportement pour garantir l'équité des genres, à analyser les changements en termes d'autonomisation et à s'assurer que l'équipe d'évaluation est équilibrée en termes de genre.
2. **Cadre d'analyse des acteurs :** Utilisé dans l'analyse du contexte d'un projet, cet outil permet d'analyser les parties prenantes afin de connaître les personnes alliées ou non sur l'évolution des rapports par rapport au Genre.
3. **Cadre logique sensible au genre :** C'est un instrument de planification et de suivi de projet qui facilite la diffusion d'une information claire sur la planification d'un projet mais permet aussi de suivre et d'évaluer les résultats de celui-ci à la lumière du Genre
4. **Approche participative et pédagogique (APP) :** C'est un outil 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. Il s'agit d'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. L'évaluation à partir de cet outil permet d'examiner le degré de changement dans la prise de décisions, l'accès aux systèmes participatifs et aux services et d'enregistrer les tendances.
5. **Démarche d'intégration du Genre dans une chaîne de valeurs :** Il s'agit de grilles qui permettent d'analyser et d'intégrer le Genre dans le contexte global, la sélection, la cartographie Genre de la chaîne de valeur, les contraintes de genre et les actions pour y remédier.

6. **Matrice d'analyse comparative entre les genres (MACG) :** La MACG propose une technique communautaire pour analyser et organiser les différences entre les genres. L'analyse de la transformation par les membres de la communauté apporte une aide à tous les niveaux du cycle de projet. Cet outil est utile pour développer le cadre logique, des indicateurs clairs permettant d'évaluer l'impact sur différents groupes, pour concevoir des stratégies/ résultats alternatifs et créatifs, pour déterminer l'impact du programme/ projet sur les hommes et les femmes, les filles et les garçons. Il permet d'évaluer le degré de changement des rôles et responsabilités et des facteurs qui interagissent, de mesurer l'autonomisation.
7. **Plan-cadre pour l'égalité et l'autonomisation (EEF) :** 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. Grâce à cet outil, il est possible de générer des niveaux de participation égaux, d'analyser l'autonomisation et de faire changer le niveau d'autonomisation en lien avec les buts du projet. L'évaluation avec cet outil consiste à consigner les changements du niveau d'autonomisation des principaux et principales bénéficiaires et à évaluer l'impact de cette autonomisation sur le programme et le projet.
8. **Journée de 24 heures :** 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. Il permet d'évaluer le degré de changement des attitudes et des comportements et d'assurer le suivi de l'évolution en direction d'un accès et d'une utilisation équitables du temps de production.
9. **Matrice des générations :** cet outil sert à sensibiliser et à expliquer aux communautés de quelles manières les relations de Genre évoluent selon le temps et les contextes. Il est utilisé comme base des discussions.
10. **Grille d'analyse Genre des documents:** Cet outil fournit une grille pour analyser des documents selon les lunettes Genre. Il permet d'analyser la représentation des femmes et des hommes dans les documents, les images et langages associés, les stéréotypes et la façon dont la question d'égalité est traitée.
11. **Analyse Genre et développement de micro-entreprises (MED) :** Il s'agit à travers cet outil d'examiner les besoins et les circonstances des femmes et des hommes dans leurs efforts pour parvenir à la viabilité économique. Il permet d'analyser les interactions des facteurs qui influencent le succès des projets de développement de micro-entreprises, en vue d'autonomiser les plus pauvres, en particulier les femmes.
12. **Cadre de capacités et de vulnérabilités (CCV) :** Cet outil adapté de celui lié aux catastrophes, analyse selon les catégories de capacités (physiques et matérielles, sociales et organisationnelles, culturelles et psychologiques), les vulnérabilités des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions
13. **Gender Marker :** inspiré du PNUD, c'est un outil de notation et de suivi de la prise en compte du genre dans les projets avant validation.

Le cadre d'analyse de Harvard

Créé par des chercheurs de l'Institut pour le Développement international de Havard aux Etats-Unis, cet outil de collecte de données permet d'organiser et de répartir l'information recueillie dans différents tableaux. Il peut ainsi s'adapter à de nombreuses situations pour servir de formation et de sensibilisation tant pour les organisations que pour les communautés ciblées.

Egalement appelé cadre d'analyse des genres, le cadre analytique de Harvard³ est un outil que l'on utilise pour développer la description et l'analyse des relations entre les genres dans une communauté.

Le cadre d'analyse de Havard 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 pourquoi⁴.

Le cadre est constitué de quatre éléments étroitement liés car complémentaires :

- 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.

Ces quatre éléments 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

À noter: pour une analyse plus précise et plus pertinente, il est tout à fait possible et très utile de prévoir dans les différents tableaux des sous-catégories de femmes (fille en âge scolaire, jeunes femmes célibataires, femmes mariées, femmes adultes, femmes âgées...) et d'hommes (garçon en âge scolaire, jeune homme, hommes mariés...).

1. **Tableau du profil d'activité (Diagnostic)**

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

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

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

caractéristiques distinctives importantes.

Les concepteurs et les utilisateurs du cadre analytique de Harvard ont identifié les catégories suivantes :

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.

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

³ 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)

⁴ 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)

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

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.

Le profil d'activité recense toutes les tâches pertinentes liées à la production, à la reproduction et à la représentation en collectivité, et met en valeur le temps consacré à ces tâches.

- La production englobe toutes les activités liées à la consommation et le commerce,

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.

l'agriculture, la pêche...

- La reproduction concerne le soin et l'entretien du ménage et de ses membres (donner naissance, veiller aux soins de santé et à l'éducation des enfants, assurer les repas, les courses, le travail domestique, l'alimentation en eau et en combustibles).
- La représentation est l'organisation des activités collectives et services sociaux (cérémonies, fêtes et activités politiques locales...).

Activités	Les femmes-filles			Les hommes-garçons		
	Quand ?	Comment ?	Où ?	Quand ?	Comment ?	Où ?
Reproduction						
Soins de santé						
Courses						
Approvisionnement en eau						
Approvisionnement en combustibles						
Tâches domestiques						
Préparation des repas						
Autres...						
Production						
Agriculture						
activité 1						
activité 2, etc.						
Création de revenus						
activité 1						
activité 2, etc.						
Élevage						
activité 1						
activité 2, etc.						

Autres...						
Représentation en collectivité						
Organisation de fêtes						
Activités politiques locales						
Autres...						

2 Tableau du profil d'accès et de contrôle (Diagnostic)

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. Le profil d'accès et de contrôle recense les différentes ressources dont les individus peuvent disposer pour mener à bien les tâches identifiées dans profil d'activités, et les bénéfices qu'ils peuvent en tirer. Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation.

L'analyse de la circulation des ressources et des bénéfices est un concept fondamental en Genre et Développement pour évaluer comment les projets affecteront les femmes et seront affectés par elles.

L'accès est ici à comprendre comme une liberté, une permission, un droit d'utiliser ces ressources.

Avoir **le contrôle** signifie maîtriser, détenir un droit de décision concernant la ressource.

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

Les ressources sont à diviser en deux catégories:

- Les ressources productives (la terre, l'équipement...).
- Les ressources liées à l'environnement de la production (le crédit, l'éducation, l'information...).

Ressources	Qui a accès ?		Qui gère ?	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ressources économiques ou productives :				
Terre				
Équipement				
Main-d'œuvre				
Argent comptant				
Ressources politiques :				
Expérience des affaires publiques				
Leadership				
Formation				

Autres...				
Bénéfices				
Revenu				
Possession de biens				
Éducation				
Pouvoir politique				
Autorité/Prestige				
Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement)				
Autres...				

Le profil énumère aussi les profits qui sont réalisés grâce à la production domestique et communautaire et souligne qui en bénéficie.

Quand et avec quelle fréquence ? À quel moment de l'année ou de la journée ? Combien de fois l'activité est-elle accomplie ?

Où ? Quel est le lieu de l'activité (la maison ou ailleurs) ?

Comment ? L'activité est-elle accomplie manuellement ou à l'aide de moyens technologiques ?

3. Tableau des facteurs d'influence (analyse de changements)

Les deux premiers tableaux permettent d'établir un diagnostic efficace et le troisième tableau ouvre la voie au changement.

Le tableau des facteurs d'influence se distingue des deux premiers, dans la mesure où il offre l'occasion d'identifier des pistes intéressantes d'évolution.

Il sert à identifier les influences passées et actuelles qui laissent entrevoir les changements à venir sur les rapports femmes/hommes.

Quels sont les facteurs qui entraînent des répercussions sur la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources? Quelles contraintes ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité de genre?

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.

En désignant les différents facteurs à saisir pour promouvoir l'égalité des genres, les acteurs s'orientent vers des prémices d'action.

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) Événements 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 contrôle⁵

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

⁵ 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

Facteurs d'influence			
Facteurs	Impacts	Possibilités pour l'égalité F/H	Contraintes
Politiques ?	Sur la division du travail		
Économiques ?			
Culturels ?			
Juridiques ?			
Internationaux ?			
Autres ?			
Politiques ?	Sur l'accès aux ressources		
Économiques ?			
Culturels ?			
Juridiques ?			
Internationaux ?			
Autres ?			
Politiques ?	Sur le contrôle des ressources		
Économiques ?			
Culturels ?			
Juridiques ?			
Internationaux ?			
Autres ?			

4. Le cadre de l'analyse du cycle de projet⁶

Intégrer le genre dans le cycle de projet signifie se poser des questions à chaque étape du projet, depuis les contacts et études préalables jusqu'à l'évaluation du projet:

- Sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les interrelations entre hommes et femmes.
- Sur les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes; sur les inégalités entre femmes et hommes; sur les processus d'évolution des rapports sociaux de sexe et d'autonomisation des femmes.

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.

Ce cadre présente les questions à se poser » et 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.

⁶ Ces questions sont conçues par World Vision. Elles 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).

L'analyse à ce stade, 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.

Pour être effective, l'intégration du genre doit être transversale. Mais cela ne suffit pas forcément à induire des transformations sociales concrètes en faveur de l'égalité. Il est souvent nécessaire de prévoir aussi des actions spécifiques (dites actions positives) en faveur des femmes, par exemple pour réduire des inégalités qui les touchent spécifiquement (accès à des revenus, à des ressources), pour augmenter leur capacité de participer, d'agir, de se faire entendre (quotas)...

Des actions spécifiques peuvent être organisées aussi pour les hommes, car la situation des femmes ne changera pas si les hommes ne sont pas, eux aussi, impliqués dans les changements.

C'est la conception de la masculinité, des rôles sociaux masculins qui doit évoluer, de la même façon qu'il faut aider les femmes à modifier leurs rapports de subordination aux hommes et leur image d'elles-mêmes, souvent dévalorisée. Les femmes et les hommes sont porteurs de préjugés sur les femmes et les hommes, et ont intériorisé des stéréotypes de genre véhiculés par la famille, le milieu éducatif, les médias, les institutions...

Répondre aux préoccupations de Genre et Développement nécessite de satisfaire les besoins particuliers des deux genres, ainsi que ceux des jeunes, 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 de projet :

- 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.

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre indicatif, de même que les questions concernant 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 ?

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 ?

Collecte et analyse des données

- La collecte de données est-elle suffisamment régulière pour permettre de faire les ajustements nécessaires pendant le projet ?
- 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 ?

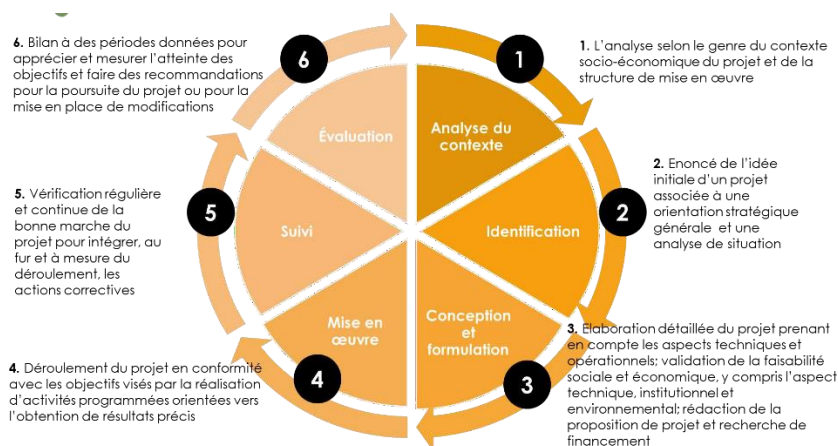
- Implique-t-on les hommes et les femmes, les filles et les garçons dans la collecte et l'interprétation des données ?
- Les données sont-elles analysées pour fournir des conseils sur la conception d'autres projets ?
- Identifie-t-on des zones clés de la recherche sur le Genre et Développement ?

Les critères d'évaluation d'un projet sensible au genre :

- **L'efficacité** : Les objectifs sont-ils atteints ? Quels sont les bénéfices pour les diverses parties prenantes (en spécifiant à chaque fois pour les hommes et pour les femmes) ?
- **L'efficience** : Les résultats obtenus du projet pour les femmes et pour les hommes sont-ils atteints à un coût raisonnable ? Les coûts et les avantages sont-ils équitablement répartis entre eux ?
- **La pertinence** : Les objectifs du projet ont-ils intégré l'égalité femmes/hommes ? Les changements dans les rôles et rapports de genre ont-ils été intégrés dans l'évolution du projet ? La

stratégie choisie a-t-elle permis d'atteindre concrètement les résultats et objectifs ?

- **La viabilité/durabilité** : Quelle est la probabilité que les changements dans les rapports hommes/femmes se poursuivent à long terme ? La résolution des besoins pratiques s'est-elle accompagnée de l'atteinte des intérêts stratégiques ? L'intégration du genre dans les processus est-elle acquise/installée ?
- **L'impact** : Quels sont les impacts positifs ou négatifs du projet en matière d'égalité des sexes ? Le contexte institutionnel, politique, social, organisationnel du projet a-t-il favorisé sa réussite ?



RESUME DU PROCESSUS GLOBAL D'INTEGRATION DU GENRE DANS UN PROJET

Étapes	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
Etape 1 : Familiarisation avec les concepts clés du genre	S'approprier les notions liées au genre afin de mieux appréhender la démarche d'intégration du genre dans les actions de développement	Prise de connaissance avec le Genre et les concepts liés au Genre	Lecture préalable des notions sur le Genre	Lire et prendre note	Appropriation des notions liées au Genre	
Etape 2 : Identification, analyse et définition des besoins sensible au genre	Montrer quelle est la situation réelle et quelles sont les opportunités et les faiblesses pour le futur	1 : Analyse de la situation de la population bénéficiaire du programme ou projet	<p>I. Analyse quantitative selon Genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informations désagrégées par sexe. - Calcul des différences de pourcentage entre les deux sexes. - Croisement avec d'autres variables (âge, état civil, intégrité physique, etc...) <p>II. Analyse qualitative selon le Genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - visibilité des femmes et des maillons les plus faibles - pratiques culturelles valorisant ou non les activités des femmes et des maillons faibles - stéréotypes et relations de genre - Détection de l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine d'intervention. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informations désagrégées par sexe. - Calcul des différences de pourcentage entre les deux sexes. - Croisement avec d'autres variables (âge, état civil, intégrité physique, etc...) - identification des parties prenantes et leurs besoins - visibilité des femmes et des maillons les plus faibles - pratiques culturelles valorisant ou non les activités des femmes et des maillons faibles - stéréotypes et relations de genre - Détection de l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le 	<p>Des données chiffrées désagrégées par genre des bénéficiaires sur le secteur ciblé</p> <p>Une analyse Genre de la situation des bénéficiaires du programme ou du projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Les statistiques ◆ Les entretiens et les enquêtes ◆ Le profil d'activités journalières ◆ Le calendrier saisonnier ◆ Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources ◆ Le profil socio-politique des femmes ◆ Le tableau des besoins pratiques/intérêts stratégiques ◆ La carte sociale ◆ Le diagramme de Venn
		2 : Analyse des politiques, plans, programmes, projets et mesures qui sont déjà existants	<ul style="list-style-type: none"> - visibilité des femmes et des maillons les plus faibles - pratiques culturelles valorisant ou non les activités des femmes et des maillons faibles - stéréotypes et relations de genre - Détection de l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine d'intervention. 	<ul style="list-style-type: none"> - visibilité des femmes et des maillons les plus faibles - pratiques culturelles valorisant ou non les activités des femmes et des maillons faibles - stéréotypes et relations de genre - Détection de l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le 	<p>Des données chiffrées désagrégées par genre issues des politiques, plans, programmes, projets et mesures existants dans le secteur ciblé</p> <p>Une analyse Genre des politiques, plans, programmes, projets et mesures déjà existants dans le secteur concerné</p>	

Etapas	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
			<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des inégalités détectées - Considérations de genre : rôles différenciés des femmes et des hommes, inégalités quant à l'accès et au contrôle des moyens et ressources 	<p>domaine d'intervention.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des inégalités détectées - Considérations de genre : rôles différenciés des femmes et des hommes, inégalités quant à l'accès et au contrôle des moyens et ressources - Quel est le type de participation des femmes et des hommes dans le programme ou projet et dans l'organisation ? - Dans quelle mesure les femmes et les hommes sont des agents et des agents actifs à chaque étape du projet et de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ? 		
<p>Etape 3 : Priorisation et planification</p>		<p>1 : Définition des priorités</p>	<p>Décider quel /quels est /sont)le.s problème.s prioritaire.s</p>	<p>Les principales questions à poser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les causes et les effets qui touchent aussi bien les femmes que les hommes (neutre par rapport au genre). Quels sont les causes et les effets qui touchent les femmes 	<p>Problème.s prioritaire.s formulé.s</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La matrice des priorités ◆ Le plan d'action ◆ Le cadre logique sensible au genre

Etapas	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
				<p>(ou hommes) plus fortement que les hommes (ou femmes) (intensifiant les inégalités de genre) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les causes et les effets qui touchent surtout, voire exclusivement les femmes ou les hommes (spécifiques au genre) ? - Comment et quelles activités les programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations tiennent-ils compte des besoins pratiques des femmes et des hommes ? - Comment et dans quelle mesure tiennent-ils compte des intérêts stratégiques des femmes et des hommes ? - Comment le programme/ projet contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre genres ? - Comment contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre 		

Etapas	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
				personnes défavorisées et les mieux nanties ?		
		2: Définition des objectifs		Question à se poser: Que cherchons-nous à obtenir pour l'égalité entre les femmes et les hommes par la mise en œuvre de ce programme ou ce projet ?	Objectifs (sensibles au Genre) du programme ou du projet définis	
		3 : Formulation des actions	<ul style="list-style-type: none"> - Formuler des actions en cohérence avec les priorités établies et les objectifs à atteindre, et répondant à la stratégie mise en place. - Définir des actions pertinentes, cohérentes, durables, efficaces et efficientes - Identifier le rôle et la responsabilité respective des différent.e.s acteurs.trices - Prévoir des activités de formation et sensibilisation sur l'approche intégrée de l'égalité pour les personnes impliquées - Prévoir, si nécessaire, des actions pour groupes spécifiques des femmes et des jeunes en situation de vulnérabilité. 		Actions du projet formulées en cohérence avec les priorités établies et les objectifs à atteindre, et répondant à la stratégie Plan d'actions sensibles au Genre élaboré	

Etapes	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
		4 : Elaboration des indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler les indicateurs d'impact • Formuler les indicateurs d'effet 		Indicateurs d'impact et d'effets sensibles au Genre formulés	
		5 : Révision du document de formulation et de planification	Vérifier si les objectifs et les résultats ont bien été formulés sur la base du diagnostic de genre.		Document de formulation du programme ou du projet révisé selon les lunettes de Genre	
Etape 4 : Prise de décision		1 : validation du programme ou du projet par les autorités	Négocier et faire valider le programme ou du projet par les autorités responsables pour sa mise en place		Programme ou projet validé par la hiérarchie	
		2 : gestion des motivations et des résistances	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte les motivations et les résistances individuelles et collectives à transversaliser l'approche de l'égalité de genre dans les programmes et projets • Mettre en place des mécanismes de communication et d'information adéquats • Soutenir le fait qu'un programme ou un projet qui intègre le principe de l'égalité favorise tant les femmes que les hommes : création d'espaces de réflexion et de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité de genre avec toutes les personnes impliquées et concernées par le processus et sur la manière dont elles 		Motivations et résistances identifiées et gérées par des mécanismes adéquats de communication et d'informations	

Etapes	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
			peuvent contribuer à cet objectif			
Etape 5 : Mise en place		1 : mise en place des modalités de gestion et de coordination	Mettre en place des modalités de gestion et de coordination du programme tenant compte de la dimension de genre et facilitant la participation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux		Modalités de gestion et de coordination du programme ou du projet mis en place	Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet
		2 : mobilisation des acteurs	Mobiliser les acteurs concernés par la mise en œuvre, en veillant à ce que les femmes soient représentées, aux côtés des hommes, à tous les niveaux des structures chargées		Acteurs mobilisés	
		3 : sensibilisation genre des TDRs de sélection des prestataires	Intégrer la dimension de genre dans les termes de référence des consultant-e-s et dans les cahiers des charges des marchés		TDRs de sélection des prestataires et cahiers des charges des marchés sensibles au Genre	
		4 : production de données sensibles au genre	Produire des données et des informations sexo-spécifiques aux différentes phases de réalisation		Données et des informations sexo-spécifiques collectées aux différentes phases de réalisation du programme ou du projet	
		5 : suivi régulier de l'exécution	Réaliser régulièrement le suivi au cours de l'exécution du programme ou du projet, en utilisant des outils et techniques de suivi adaptés		Suivi régulier réalisé	

Etapes	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
		6 : rapportage	Rédiger des rapports intermédiaires et finaux portant sur les progrès selon le principe de l'approche intégrée de l'égalité		Rapports intermédiaires et finaux élaborés selon le principe de l'égalité de Genre	
		7 : actions spécifiques d'équité	Inclure des actions spécifiques qui ciblent par exemple uniquement les femmes		Actions spécifiques ciblant les femmes réalisées	
Etape 6 : Suivi et évaluation selon le genre		1 : analyse des résultats	<p>Déterminer dans quelle mesure et avec quel degré de succès (ou d'échec), les objectifs et les résultats escomptés en matière d'égalité de genre ont été atteints (efficacité)</p> <ul style="list-style-type: none"> - expliquer les raisons du succès ou de l'échec rencontré - constater les facteurs favorables et défavorables à une intégration de l'égalité, et vérifier si et comment l'intégration de ce concept a permis de mieux atteindre les objectifs recherchés <p>Vérifier si les objectifs et les résultats atteints l'ont été en utilisant les ressources les moins coûteuses (efficacité) et les techniques les plus appropriées au contexte du projet/programme</p>		<p>Efficacité des réalisations analysée par rapport aux objectifs et aux résultats escomptés en matière d'égalité de genre</p> <p>Facteurs favorables et défavorables à une intégration de l'égalité identifiés</p> <p>Atteinte des objectifs par l'intégration du Genre constatée</p> <p>Efficiency constatée dans la réalisation du programme ou projet</p> <p>Leçons et enseignements tirés de l'exécution</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Indicateurs de genre ◆ Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet ◆ Matrice d'analyse du genre

Etapes	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
			Tirer les leçons et les enseignements pour améliorer la conception, l'exécution et le processus de planification des projets/programmes futurs			
Etape 7 : Processus transversal et continu de l'intégration transversale du Genre		1 : Plan de communication	<p>Faire connaître le processus, en expliquant les enjeux pour le secteur d'intervention et la contribution du processus à l'égalité de genre</p> <p>Informé sur les étapes du processus, sur les contenus, les objectifs, les actions, les personnes et les départements responsables, le budget, les ressources, etc...</p> <p>Utiliser les moyens de communication existants avec une approche d'égalité de genre : Repenser les stratégies de communication (support, langage, contenus) à partir d'une vision non sexiste et non stéréotypée des genres</p>		<p>Enjeux et contribution du processus d'égalité Genre expliqués</p> <p>Informations sur le programme ou le projet diffusées</p> <p>Moyens de communication sensibles au Genre utilisés Stratégies de communication non sexistes et non stéréotypées</p>	

Étapes	Objectifs	Phases principales	Activités / Tâches	Méthodologies	Résultats attendus	Outils proposés
		2 : Egalité intra-institutionnelle : Audit organisationnel selon le genre	Evaluation systématique des « capacités de l'organisation » à intégrer la dimension genre, visant l'égalité des hommes et des femmes, dans ses structures et dans ses programmes		Capacités de l'organisation » à intégrer la dimension genre évaluées	

Exemple comparé d'une évaluation sans approche de genre, avec approche de genre et avec évaluation de l'impact de genre :

ÉVALUATION D'UN PROJET DE RENFORCEMENT TECHNICO-PRODUCTIF ET APPUI À LA CRÉATION D'UNE COOPÉRATIVE DE FEMMES

DESCRIPTION	<i>Réhabilitation technique productive de 25 fermes, création d'une coopérative de femmes, capacitation productive, organisatrice et de genre</i>
ÉVALUATION SANS APPROCHE DE GENRE	<i>Analyse comment les capacités locales ont été renforcées pour organiser la communauté, comment les fermes ont été réhabilités au niveau productif, comment les capacités locales des fermes en matière agricole ont été renforcées, si l'alimentation a été améliorée et diversifiée, si les revenus économiques se sont améliorés, ...</i>
ÉVALUATION AVEC UNE APPROCHE DE GENRE	<i>Analyse qui détient la propriété des biens du projet, si les femmes contrôlent l'usage qui est fait de l'argent qu'elles ont obtenu par leur travail, les difficultés pour organiser la coopérative, la participation des hommes de la famille dans le travail productif et reproductif, la réaction des hommes face aux changements qu'a produit le projet, si tous les membres de la famille ont profité de la même façon de l'amélioration de l'alimentation,...</i>
ÉVALUATION DE L'IMPACT DU GENRE	<i>Analyse si les femmes utilisent une partie de leurs nouveaux revenus pour répondre à leurs besoins personnels, si la contribution économique des femmes au foyer a changé la manière dont les hommes répondent aux besoins économiques de la famille, si le changement des responsabilités économiques a modifié les relations du couple, si le développement du projet a impliqué une diminution du temps de repos pour les femmes, si le changement du rôle des femmes a créé des conflits au sein du couple, de la famille et de la communauté et comment ceux-ci ont été résolus.</i>

CHECK-LIST DES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION SENSIBLE AU GENRE	
PENDANT LA PLANIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous pris en compte la présence d'hommes et de femmes pour analyser la réalité qui va être traitée par le programme ou le projet avant d'en établir les objectifs ? • Avez-vous détecté des besoins différenciés pour les femmes et les hommes ? • Les objectifs définis répondent-ils aux besoins différenciés des femmes et des hommes ? • Les objectifs cherchent-ils à éliminer les inégalités et les discriminations qui ont été détectées dans le diagnostic ? • Les objectifs et les actions favorisent-ils la participation égalitaire des femmes au programme ou projet concret mis en place ? • Les actions sont-elles cohérentes avec l'objectif d'établir l'égalité dans le cas qui va être traité par la politique publique ? • Ces actions répondent-elles aux objectifs qui découlent du diagnostic de la réalité ? • Comment renforcer les actions pour atteindre une égalité réelle dans le champ d'application du programme ou du projet ?
PENDANT L'EXÉCUTION	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les actions mises en place répondent-elles effectivement aux objectifs généraux définis dans la phase antérieure ? • Les actions contribuent-elles à éliminer les discriminations qui ont été détectées dans le diagnostic ? • Existe-t-il des actions qui génèrent des résultats non prévus quant à l'égalité des genres ? • Quelles actions concrètes contribuent le plus à l'objectif de l'égalité dans la population ciblée ? • Quels facteurs influencent positivement ou négativement la réalisation des actions prévues pour atteindre l'égalité ? • Comment renforcer les actions dans le processus de mise en place pour améliorer l'efficacité des politiques d'égalité dans le domaine d'application
APRES L'EXÉCUTION	<ul style="list-style-type: none"> • Les actions ont-elles contribué à court terme à éliminer les inégalités de genre qui avaient été détectées ? • Les actions ont-elles contribué à long terme à l'égalité d'opportunité entre les femmes et les hommes ? • Quels facteurs et mécanismes contribuant à la reproduction des rôles, des stéréotypes et des inégalités de genre ont-ils été détectés ? • Est-ce que l'impact des actions a été celui qui était prévu au début, lorsque le programme ou le projet a été élaboré ?

Cadre d'analyse des acteurs

Dans le cadre d'une analyse du contexte du projet, il est important d'identifier les différentes parties prenantes, et d'analyser si elles seront plutôt favorables ou défavorables à une évolution des rôles de genre.

Par exemple, on se posera les questions suivantes :

Nom de l'acteur	Quel est l'intérêt de l'acteur-trice	Compétence par rapport aux questions de genre	Participation envisageable dans le cadre du projet	Risque pour le projet
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administration ✓ Chef du village ✓ Chefs religieux ✓ Groupement de femmes ✓ Groupements paysans 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'acteur-trice est-il/elle sensible aux questions de genre, prêt.e à soutenir un changement? ✓ Est-elle/il opposé.e au changement? ✓ Sa position est-elle inconnue? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que peut apporter l'acteur-trice au projet pour faire avancer l'égalité? ✓ Que sait-il/elle sur les questions de genre? ✓ En quoi a-t-il/elle besoin d'être renforcé.e? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comment l'acteur-trice va-t-il/elle intervenir? ✓ Est-il/elle un.e allié.e et/ou une cible? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En quoi l'acteur-trice risque-t-il/elle de freiner les changements par rapport au genre?

Cadre logique sensible au genre

Le cadre logique est un instrument de planification et de suivi de projet utilisé par la plupart des organismes de développement. Il facilite la diffusion d'une information claire sur la planification d'un projet mais permet aussi de suivre et d'évaluer les résultats de celui-ci.

Des éléments de genre peuvent être introduits dans ses différents composants de manière à le rendre sensible au genre

	Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	Moyens de Vérification (MV)	Hypothèses importantes
Objectif global	Le projet a-t-il un but qui influence d'une façon ou d'une autre les relations de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte du but sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Facteurs externes importants et nécessaires pour permettre que les objectifs soient sensibles au genre à long terme
Objectif spécifique	Le projet a-t-il des objectifs qui tiennent compte du genre?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre le but qui prenne en compte le genre
Résultats	La répartition des bénéfices prend-t-elle en compte les problèmes de genre?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre les objectifs qui prennent en compte le genre
Activités	Les problèmes de genre sont-ils clairement énoncés dans l'exécution du projet ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants qui doivent prévaloir pour permettre d'avoir des bénéfices pour les hommes et les femmes

**Approche participative et
pédagogique -AAP- et
analyse Genre**

L'approche participative et pédagogique (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.trice.s.

Beaucoup utilisée en zones rurales, l'objet de cette approche est de permettre aux agents de développement, aux représentants officiels de l'administration et à la population locale de travailler ensemble pour planifier des programmes adaptés.

Elle 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

Son succès exige :

- la participation
- le respect des membres (femmes et hommes pris dans leurs multiples dimensions) de la communauté
- la valorisation du savoir indigène 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'approche. Les animateur.trice.s 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. 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. Si les agents ne comprennent pas pourquoi les femmes font ce qu'elles font et pourquoi les hommes font ce qu'ils font, les responsables 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 leurs capacités.

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 âgé.e.s
- 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 sexe, 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. L'APP tenant compte des sexes/pécificités 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'acteur.trice.s 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 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 bénéficiant). 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 compte⁷:

- Prenez garde à ne pas donner plus d'importances 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 participant.e.s.
- 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.
- 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 craindre 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 animateur.trice.s doivent être prêt.e.s à promouvoir activement la compréhension et le respect, et être formé.e.s à la résolution de conflit.
- Il convient d'intégrer du personnel et/ou animateurs féminins.

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 compatibles 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

⁷ Andrea Cornwall, *Making a Difference? Gender and Participatory Development*, Discussion Paper 378, Institute of Development Studies, Brighton, Royaume-Uni, 2000.

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

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

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

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.

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 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 ?

Démarche d'intégration du Genre dans une chaîne de valeurs

Intégrer le Genre dans une chaîne de valeur, revient à s'engager dans la démarche suivante :

1. Évaluer le contexte global
2. Sélectionner une chaîne de valeur sur la base de son potentiel de promotion de l'égalité entre les sexes

3. Effectuer la cartographie sensible au genre de la chaîne de valeur
4. Identifier et analyser les contraintes basées sur le Genre
5. Identifier les actions pour remédier aux contraintes de genre dans les interventions sur les chaînes de valeur

1 » Évaluer le contexte global

Il est utile d'évaluer le contexte global dans une optique de genre avant de s'engager dans l'analyse d'une chaîne de valeur spécifique si l'on souhaite déterminer si les femmes et les hommes sont soumis à des conditions égales au sein de l'économie et de la société.

On peut ainsi identifier les domaines dans lesquels la discrimination fondée sur le genre est plus marquée (p. ex. en matière d'inclusion financière ou de propriété d'actifs agricoles) et prévoir les défis et les opportunités que les hommes et les femmes sont susceptibles de rencontrer dans les chaînes de valeur.

L'extraction et l'analyse de données désagrégées par sexe et d'informations sensibles au genre peuvent donc constituer une première étape clé pour entreprendre une analyse sensible au genre de la chaîne de valeur.

Ces données peuvent être utilisées pour déterminer s'il existe un « écart entre les sexes » pour ce qui est des différentes dimensions du développement agricole et du développement des chaînes de valeur.

Parmi ces dimensions on peut citer : l'accès aux terres et autres actifs agricoles; les taux d'alphabétisation; l'accès aux services financiers et de crédit; les niveaux de salaire et de revenus parmi les ouvriers/ouvrières agricoles; », le pourcentage des ménages avec une femme/un homme à leur tête; la distribution des richesses et le taux de pauvreté; les conditions de santé et de nutrition; et la représentation des femmes, etc.

Une analyse du contexte global dans une optique de genre suppose également un examen de l'environnement institutionnel et politique afin

d'évaluer s'il offre des chances égales aux hommes et aux femmes.

Il est crucial de comprendre s'il y a des moyens incitatifs ou, au contraire, des barrières qui entravent l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans les politiques, stratégies et cadres juridiques nationaux si l'on veut concevoir une intervention efficace de développement de chaînes de valeur sensibles au genre.

Il est important d'identifier les contraintes de genre dans l'« environnement porteur » et d'analyser leur impact sur la chaîne de valeur de base et élargie, ainsi que sur le niveau de l'individu et du ménage. Les institutions et les cadres juridiques tendent à traduire et à consolider les perceptions communes des rôles et comportements appropriés pour les femmes et les hommes. Par exemple, les lois sur la succession et la propriété sont des exemples clairs de la codification des croyances qui déterminent qui a le droit de posséder des biens dans une société donnée. Il existe encore des lois et des réglementations discriminatoires dans de nombreux pays.

D'après une étude menée par la Banque mondiale en 2016, dans 155 des 173 économies évaluées, il y a au moins une loi discriminatoire qui empêche les femmes d'accéder à des opportunités économiques égales. Même lorsqu'elles ne sont pas ouvertement discriminatoires, les politiques et les stratégies du secteur agricole échouent souvent à tenir suffisamment compte des préoccupations ayant trait au genre, ce qui risque de perpétuer, voire d'exacerber, les inégalités et la discrimination.

Questions d'orientation à poser dans le cadre d'une évaluation sensible au genre de l'environnement institutionnel et de politiques

- Le cadre national de politiques est-il aligné sur les engagements internationaux en matière d'égalité entre les sexes ? Par exemple, le pays a-t-il ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les

formes de discrimination à l'égard des femmes ? Quel est l'engagement pris par le pays en ce qui concerne les Objectifs de développement durable

(ODD), et en particulier l'ODD 5 sur l'égalité entre les sexes ?

- Le pays a-t-il approuvé une politique ou stratégie en matière de genre ? Quels en sont les principaux objectifs ou priorités ? Certains groupes de femmes spécifiques (p. ex. femmes rurales, ménages avec une femme à leur tête) sont-ils expressément ciblés ?
- La politique ou la stratégie concerne-t-elle l'agriculture, la sécurité alimentaire ou le secteur ciblé par l'intervention de développement de la chaîne de valeur ?
- Comment les préoccupations de genre sont-elles reflétées dans les politiques ou stratégies nationales liées au développement de chaînes de valeur ou à des secteurs techniques spécifiques ? Des mesures spécifiques visant à promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des chances sont-elles prévues dans les plans de mise en œuvre des politiques ?
- Y a-t-il un ministère chargé de la promotion de l'égalité entre les sexes ou l'autonomisation des femmes ? Y a-t-il des mécanismes institutionnels en place pour soutenir l'intégration des préoccupations ayant trait à l'égalité entre les sexes dans les processus nationaux de politiques et de planification (p. ex. points focaux genre ou

unités au sein des ministères) ? Ont-ils suffisamment de visibilité et de ressources (financières et humaines) pour pouvoir s'acquitter de leur mandat ?

- Y a-t-il un mécanisme quelconque en place pour faciliter la coordination et la collaboration entre les acteur.trice.s chargés de l'égalité entre les sexes et du développement agricole ? Y a-t-il une plateforme permettant de faciliter le dialogue avec les organisations de la société civile ou les organisations partenaires ou de producteur.trice.s qui ont des connaissances en matière de droits des femmes et d'autonomisation des femmes, ou qui sont actifs dans ces domaines ?

Les personnes en charge du Genre au PARIIS pourraient envisager, dans leur collaboration avec les parties prenantes nationales, leur suggérer d'intervenir en tant que partenaires pour les interventions liées aux politiques, comme le plaider en faveur d'une intégration plus systématique des dimensions liées à l'égalité entre les sexes dans une nouvelle politique ou stratégie et le renforcement des capacités institutionnelles afin de sensibiliser les décideurs aux implications des inégalités entre les sexes dans le cadre de leur travail technique.

2. Sélectionner une chaîne de valeur sur la base de son potentiel de promotion de l'égalité entre les sexes

La sélection de la chaîne de valeur ou du secteur à cibler peut constituer le premier choix fondamental que doivent effectuer les praticien.ne.s au moment de planifier leur intervention.

Dans la plupart des cas, la sélection est prédéterminée par le gouvernement dans le cadre d'une stratégie nationale ciblant un secteur ou un domaine spécifique.

S'il n'en est pas ainsi, les personnes chargées de formuler les projets ou les sous-projets devraient effectuer une évaluation préliminaire de la faisabilité et de la durabilité afin de sélectionner la chaîne de valeur qui présente un fort potentiel de contribuer à la réalisation des objectifs globaux des interventions prévues (p. ex. amélioration de la sécurité alimentaire et de la nutrition, atténuation de la pauvreté et développement du secteur agroalimentaire et de l'entrepreneuriat).

L'essentiel, lors la sélection de la chaîne de valeur, réside évidemment dans la dimension économique, en particulier le potentiel de croissance ou de création de marchés, l'ajout de valeur et la création d'emplois ainsi que la réduction de la pauvreté.

Cependant, lorsque l'objectif ultime est le développement de chaînes de valeur qui sont non seulement efficaces, mais aussi inclusives et durables sur le plan social, il est fondamental que la sélection se fonde sur un ensemble intégré de critères qui conjuguent les dimensions économiques, environnementales et sociales.

Il est rare que les approches classiques de la sélection de chaînes de valeur considèrent expressément l'égalité entre les sexes. Cependant, il est important d'examiner le potentiel d'une chaîne de valeur d'entraîner des avantages pour les femmes ainsi que les hommes, en particulier lors de la conception d'interventions qui cherchent à conjuguer les objectifs d'égalité entre les sexes et de développement de la chaîne de valeur.

Il est possible de travailler sur chaque chaîne de valeur en adoptant une approche sensible au genre (c.-à-d. en reconnaissant les différents rôles que les femmes et les hommes jouent et en évitant le renforcement des inégalités existantes).

Cependant, un processus de sélection qui se fonde sur des critères de genre contribue à

identifier les secteurs ou produits qui, dans un contexte précis, donnent les meilleures possibilités de faire bénéficier les femmes et de promouvoir leur autonomisation économique,

tout en promouvant également la réalisation des buts de réduction de la pauvreté, de sécurité alimentaire et de nutrition.

Questions d'orientation pour évaluer le potentiel de la chaîne de valeur de promouvoir l'autonomisation des femmes

- Le pourcentage des femmes prenant part à la chaîne de valeur est-il relativement élevé ?
- Y a-t-il de nombreuses entrepreneuses déjà actives tout au long de la chaîne de valeur ?
- Quelle est la taille des entreprises existantes dirigées par des femmes ? S'agit-il d'entreprises formelles ou informelles ?
- La chaîne de valeur propose-t-elle de nouvelles opportunités d'emploi ou de création d'entreprises pour les femmes ? Dans quelles fonctions/à quels maillons spécifiques ? À tous les niveaux de la chaîne ?
- Les femmes possèdent-elles et contrôlent-elles en général l'équipement et les actifs utilisés dans leur travail ?
- Les femmes ont-elles (ou peuvent-elles facilement acquérir) les compétences requises pour développer leur entreprise, par exemple grâce à la transformation ou la diversification des produits ?
- Les femmes contrôlent-elles généralement les revenus tirés de leur entreprise/activité économique ?
- Le travail peut-il être effectué à proximité de leur domicile ? Les travailleuses doivent-elles se rendre dans des lieux éloignés de leur domicile/communauté ?

- S'agit-il d'une chaîne de valeur présentant de faibles barrières à l'entrée pour les entrepreneuses pauvres (petite échelle de production, faibles coûts de lancement ne requérant pas un important investissement en capital, compétences technologiques modestes) ?
- S'agit-il d'une chaîne de valeur présentant de faibles barrières à l'entrée pour les femmes en particulier ? Le travail est-il compatible avec les contraintes fréquemment rencontrées par les femmes sur le plan du temps et de la mobilité ? L'activité ou l'entreprise sont-elles acceptables pour les femmes par rapport aux normes culturelles dominantes ?

La sélection finale de la chaîne de valeur à cibler dépendra de l'objectif global de l'intervention (réduction de la pauvreté, création d'emplois, sécurité alimentaire). Cependant, les éléments constatés lors d'un processus de sélection sensible au genre contribuent à prévoir l'impact qu'une intervention dans un secteur ou un produit spécifique est susceptible d'avoir sur les hommes et les femmes. Cela viendra soutenir la conception de la stratégie d'amélioration la plus efficace et la plus socialement durable.

Critères sociaux à prendre en compte en général lors de la sélection d'une chaîne de valeur :

Critères clés	Questions d'orientation
Possibilité d'inclusion de groupes défavorisés (p. ex. personnes pauvres, femmes, jeunes, réfugiés, minorités, personnes handicapées)	<ul style="list-style-type: none"> - Les groupes défavorisés participent-ils à la chaîne de valeur ? Quels groupes, quelle fonction/quel rôle ? - Ont-ils les compétences nécessaires pour y participer et en profiter ? Dans la négative, peuvent-ils les acquérir facilement ? - Les groupes défavorisés ont-ils accès aux actifs, à l'équipement et aux revenus découlant des ventes liées à leurs activités tout au long de la chaîne, et les contrôlent-ils ? - Quelles sont les principales barrières qui entravent l'entrée dans la chaîne de valeur auxquelles sont confrontés les groupes défavorisés ?
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les conditions de travail pour les groupes défavorisés tout au long de la chaîne ? - Quels sont les risques en matière de santé et de sécurité pour les entrepreneur.e.s et les travailleur.se.s aux différents stades et dans les différentes fonctions de la chaîne de valeur ? - Quel est le degré de prévalence de la liberté d'association et comment est-elle réglementée ? - Le travail des enfants et/ou le travail forcé sont-ils présents dans la chaîne de valeur ? Si oui, à quel niveau et dans quelles activités ?

Critères clés	Questions d'orientation
Impact de la chaîne de valeur sur les communautés environnantes	<ul style="list-style-type: none"> - Les droits aux aliments, à la santé, à la propriété (terres) et à l'eau (accès et utilisation) des communautés environnantes sont-ils respectés ? Si oui, comment ? - Existe-t-il le risque que la chaîne de valeur cause ou fasse l'objet de conflit(s) et de tensions dans la société ? Si oui, comment ? - Y a-t-il d'autres risques de violation des droits humains dans la chaîne de valeur ? Les travailleur.se.s individuel.le.s ou les communautés ont-ils accès à des mécanismes de doléance en cas de violations des droits de l'homme?

Chaînes dominées par les hommes et par les femmes : lesquelles présentent le meilleur potentiel d'amélioration de la condition/situation des femmes ?

La distribution du travail entre les femmes et les hommes peut varier considérablement d'une chaîne de valeur à l'autre.

Dans certaines chaînes, les hommes jouent un rôle de premier plan à tous les maillons, tandis que les femmes restent principalement concentrées au niveau de la production. C'est le cas pour de nombreuses cultures de rapport et orientées vers l'exportation, qui tendent à être catégorisées comme des chaînes dominées par les hommes.

Dans d'autres chaînes de valeur, comme la volaille ou le beurre de karité, les femmes sont très représentées à tous les maillons, y compris la transformation et les opérations de commercialisation. Ces chaînes sont généralement vues comme des chaînes dominées par les femmes.

Quelle est la chaîne de valeur qui offre le plus de possibilités de promotion de l'égalité entre les sexes et d'autonomisation économique des femmes ?

On a souvent tendance à considérer les chaînes dominées par les femmes comme des points d'entrée stratégiques pour renforcer le rôle des femmes et leur accès aux marchés. En réalité, l'amélioration des deux types de chaînes de valeur peut favoriser l'autonomisation économique des femmes pourvu que les contraintes de genre soient abordées efficacement.

Les chaînes de valeur dominées par les femmes peuvent représenter un point d'entrée stratégique, en particulier lorsque l'on travaille dans des zones très conservatrices. Le renforcement de la position des femmes au sein d'un secteur dans lequel elles sont d'ores et déjà représentées (p. ex. en professionnalisant leur rôle traditionnel, en

renforçant leurs capacités techniques ou de gestion, ou encore en forgeant des liens verticaux et horizontaux axés sur les femmes) pourrait donner lieu à de nombreuses occasions d'autonomisation sociale et économique, avec un risque limité d'opposition au sein de la communauté.

Il est bien évident que le fait de travailler dans des chaînes dominées par les femmes n'exclut pas la nécessité de faire participer les hommes et les garçons, agents cruciaux du changement dans le cadre de la transformation des relations inégales entre les sexes, tant au sein du ménage que tout au long de la chaîne de valeur.

Les chaînes de valeur dominées par les hommes peuvent sembler plus difficiles à aborder lorsque l'on travaille sur l'égalité entre les sexes. Mais il n'en est pas toujours ainsi. On peut beaucoup gagner en rendant plus visible et efficace le travail que les femmes effectuent déjà dans le cadre de ces chaînes (p. ex. en tant qu'ouvrières familiales), ou en explorant de nouvelles opportunités pour les femmes en les aidant à transformer leurs responsabilités familiales en opportunités commerciales (p. ex. transformation à petite échelle de produits alimentaires et gestion du bétail).

Le fait de travailler dans des chaînes dominées par les hommes donne par ailleurs des occasions intéressantes d'adopter une approche transformationnelle sur le plan du genre. Cela peut mettre en question des stéréotypes de genre rigides qui entraînent la division inégale du travail au sein du ménage et tout au long de la chaîne de valeur.

3 » Cartographie sensible au genre de la chaîne de valeur

Il convient de comprendre les relations existantes entre les genres dans le secteur concerné.

Il faut pour cela (1) établir une cartographie de la participation des hommes et des femmes ainsi que des avantages retirés, et (2) identifier les

facteurs qui forment les modèles liés au genre dans les opérations d'une chaîne de valeur.

Élaborer une cartographie de chaîne de valeur consiste à rassembler et collecter des données pertinentes sur la question du genre (de sources primaires et secondaires), puis à organiser et présenter ces données. Ce processus de cartographie s'appuie sur la collecte de données quantitatives autant que qualitatives.

La cartographie de la chaîne de valeur suit un produit spécifique à tous les stades de la chaîne, de la production à la consommation.

Cet exercice cartographie tous les acteurs prenant part au processus, leurs interactions et les rapports de pouvoir entre eux. Il identifie les étapes auxquelles une valeur est ajoutée au produit avant son arrivée sur le marché.

La réalisation d'un exercice de cartographie de ce type dans une optique de genre donne un aperçu de la division du travail entre les sexes tout au long de la chaîne. Elle peut révéler la manière dont les femmes ainsi que les hommes participent à chaque maillon de la chaîne, les tâches précises qu'elles et ils effectuent, et leurs interactions avec d'autres acteurs.

L'un des principaux avantages de cette approche est qu'elle contribue à rendre visible le travail des femmes. Les femmes accomplissent par exemple, de nombreuses activités dans les chaînes de valeur agroalimentaires. Or, leur contribution reste souvent invisible lorsque des outils et approches traditionnels pour l'analyse de la chaîne de valeur sont appliqués, parce que ces outils et approches ne mettent pas en évidence le travail non rémunéré qu'elles effectuent en tant que mains-d'œuvre familiale ou partenaires dans l'entreprise familiale.

La prévalence des femmes dans l'économie informelle contribue aussi à expliquer l'invisibilité de leur travail dans les statistiques et les rapports officiels. Les stéréotypes sur la division du travail entre les hommes et les femmes au niveau du ménage entraînent aussi une sous-estimation de la contribution des

femmes aux activités productives en termes de temps et de main-d'œuvre.

Il est fondamental d'accroître la visibilité du rôle productif des femmes, en particulier dans le cas des petites exploitantes, des petites productrices et entrepreneuses et de celles travaillant de leur domicile, pour veiller à ce que leur rôle soit reconnu et apprécié et à ce que les femmes soient considérées comme des actrices légitimes dans la chaîne de valeur et puissent accéder aux ressources et aux services dont elles ont besoin pour devenir plus efficaces et concurrentielles. Cela suppose d'aller au-delà de la chaîne de valeur de base et élargie pour inclure dans l'analyse aussi bien le niveau individuel que le niveau du ménage⁸.

La dynamique intra-ménage joue un rôle clé au moment de déterminer la division du travail entre les femmes et les hommes, et leur accès aux ressources et services productifs, et le contrôle qu'ils/elles exercent sur eux.

À cet égard, elle contribue considérablement à expliquer la présence (ou l'absence) de femmes et d'hommes à certains maillons de la chaîne.

Il est également essentiel de reconnaître comme étant du travail, l'aide domestique généralement apporté par les femmes afin d'améliorer leur statut socioéconomique au sein des ménages et des communautés et d'en finir avec les stéréotypes rigides liés aux rôles et responsabilités attendus des femmes et des hommes (p. ex. hommes soutiens de famille et femmes exclusivement responsables des corvées ménagères).

Cela peut ensuite contribuer à une renégociation des relations inégales entre les sexes, tant au sein du ménage que par rapport aux autres acteurs de la chaîne de valeur.

En fin de compte, la cartographie sensible au genre est une première étape dans l'identification des défis auxquels sont confrontés les femmes et les hommes dans le cadre de leur interaction avec d'autres acteurs et en ce qui concerne l'accès aux débouchés commerciaux.

OUTILS POUR UNE CARTOGRAPHIE SENSIBLE AU GENRE DE LA CHAÎNE DE VALEUR - Réaliser une carte sensible au genre de la chaîne de valeur (Agri-ProFocus, 2014)

Cet outil cherche spécifiquement à rendre le travail des femmes visible tout au long de la chaîne de valeur. Grâce à une série d'étapes simples, il est possible d'obtenir une représentation graphique de la chaîne de valeur qui montre comment les femmes et les hommes participent à chaque maillon et interagissent

avec les autres acteurs de la chaîne de valeur de base et élargie (p. ex. fournisseurs d'intrants ou prestataires de services, institutions financières et acheteurs). Cet outil a été mis au point comme un outil d'analyse participatif à appliquer dans le cadre d'une consultation avec des acteurs de la chaîne de valeur et des interlocuteurs clés

⁸ Cadre CVSG de la FAO (FAO, 2016a)

(hommes et femmes). Il requiert des compétences de base de facilitation et du matériel (tableaux à feuilles mobiles, cartolines de différentes couleurs, marqueurs).

La « cartographie » obtenue grâce à cet exercice aide à visualiser le flux du produit tout au long de la chaîne et son traitement par les divers acteurs. Elle contribue par ailleurs à éclairer les rôles que jouent les femmes et les hommes à chaque étape de ce processus. Une fois terminée, elle permet d'identifier facilement les acteur.trice.s qui participent aux maillons les plus rentables de la chaîne et ceux qui sont plus à même de façonner la dynamique de la chaîne

de valeur (p. ex. influencer ou déterminer le prix).

L'un des principaux avantages de cet outil est que, grâce à un processus facile à utiliser, il révèle immédiatement si les femmes participent de manière égale à tous les maillons de la chaîne, ou bien si elles tendent à être concentrées seulement dans des fonctions spécifiques. Cela peut mettre en évidence la potentielle existence d'une « ségrégation » professionnelle verticale ou horizontale tout au long de la chaîne. Si c'est le cas, une analyse plus approfondie de la chaîne est requise pour comprendre les causes de cette ségrégation.

Étape 1 : Cartographier le flux du produit et les acteurs de la chaîne de valeur au niveau de la chaîne de valeur de base

- (i) Définir la zone ciblée et le produit/la chaîne de valeur à cartographier ;
- (ii) Identifier les différents maillons de la chaîne de valeur, noter chaque maillon sur une cartoline et placer les cartolines sur le tableau selon un ordre logique (c.-à-d. de la production à la consommation). Dessiner les liens qui connectent tous les maillons (p. ex. production, agrégation, transformation et distribution) ;
- (iii) Sur un autre groupe de cartolines, recenser les différent.e.s acteurs qui opèrent dans la chaîne de valeur. Il peut s'agir de petit.e.s producteur.trice.s, de producteur.trice.s industriel.le.s/à plus grande échelle, d'unités de transformation de petite envergure/artisanales, de grossistes et de petit.e.s détaillant.e.s, etc.
- (iv) Tracer des lignes entre les acteur.trice.s pour indiquer comment le produit circule tout au long de la chaîne. Quel est le volume de produit traité par chaque acteur.trice.s ? À quels niveaux observe-t-on une valeur ajoutée ?
Il est important de rappeler aux participant.e.s de réfléchir à la chaîne de valeur formelle ainsi qu'informelle.
- (v) Identifier le marché final (p. ex. marché local/d'exportation)
- (vi) Indiquer le pourcentage/la part de femmes et d'hommes pour chaque acteur.trice / activité cartographié(e). Identifier les acteurs qui embauchent de la main-d'œuvre et déterminer si les salariés embauchés sont des hommes ou des femmes.
Identifier les entreprises qui appartiennent à des femmes et à des hommes.
Les différences peuvent être mises en relief à l'aide de symboles de différentes couleurs et tailles.
Selon la portée de l'analyse, il peut valoir la peine de ventiler davantage l'analyse, par exemple en prenant l'âge en compte. Il est ainsi possible de mieux visualiser si la chaîne englobe des jeunes ou propose de nouvelles opportunités pour les faire participer.
- (vii) Souligner à quels stades les femmes fournissent du travail familial non rémunéré, avec peu ou pas de contrôle sur les revenus générés.

Étape 2 : Cartographier les services de soutien dans la chaîne de valeur élargie (fournisseurs d'intrants, services financiers et non financiers)

- (i) Noter, sur des cartolines de différentes couleurs, les services de soutien disponibles aux acteurs identifiés.
Il peut s'agir de fournisseurs d'intrants et de services, y compris services de vulgarisation, de certification, financiers et de développement des entreprises. Il convient également de considérer les informations relatives au transport et aux marchés comme fondamentales pour les opérations de la chaîne de valeur.
Enquêter sur la disponibilité de services complémentaires pouvant les aider à s'acquitter de leurs responsabilités au sein du ménage (p. ex. services de garde d'enfants sur le lieu de travail, services de santé reproductive).

(ii) Sur des cartolines séparées, identifier les opportunités et les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes au moment d'accéder à des services de soutien et d'en bénéficier. Parmi les questions clés à poser pour stimuler la discussion et faciliter l'analyse on peut citer :

- Quel est le pourcentage de femmes et celui d'hommes qui ont accès à ces services ? L'indiquer sur la cartoline à l'aide de différents symboles/couleurs ;
- Les femmes sont-elles confrontées à des défis particuliers ou supplémentaires par rapport aux

hommes au moment d'accéder à ces services ? Si oui, les recenser sur des cartolines séparées (en y ajoutant le signe « - ») ;

- Les services sont-ils conçus en tenant compte des besoins et intérêts spécifiques des femmes (p. ex. obligations au sein du ménage, contraintes de temps, mobilité limitée, absence de garanties) ? Existe-t-il des mesures spécifiques pour répondre à leurs besoins spécifiques ? Si oui, les recenser sur des cartolines séparées (en y ajoutant le signe « + »).

Étape 3 : Identifier les facteurs présents dans l'environnement porteur qui facilitent ou entravent la participation des femmes et les avantages pour elles

Durant cette étape, il y a lieu d'examiner l'environnement dans son ensemble et identifier les facteurs qui ont une incidence sur le rôle et la position des femmes et des hommes de différents âges et statuts socioéconomiques présents dans la chaîne de valeur.

Il peut s'agir des éléments suivants : cadres juridiques ou droits coutumiers relatifs à la

propriété de terres et d'autres actifs ; politiques publiques ; tendances de la consommation ; normes de certification ; infrastructures dans les zones rurales (p. ex. pour la communication ou le transport) ; normes et attentes sociales concernant la division du travail entre les sexes au sein du ménage ; et stéréotypes liés aux emplois et responsabilités appropriés pour les femmes et les hommes.

Parmi les questions clés qui peuvent faciliter l'analyse à cette étape, on peut citer :

- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux ressources et actifs productifs (p. ex. terres, bétail, équipement) ? Les politiques et lois actuelles promeuvent-elles et protègent-elles les droits et les opportunités des femmes ?
- Les normes sociales ont-elles une incidence sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail ? Influencent-elles sur la façon dont le travail est distribué tout au long de la chaîne et au niveau des différents maillons ?
- Comment le travail est-il distribué au sein du ménage ? Les responsabilités des

femmes au sein du ménage (p. ex. éducation des enfants, préparation des aliments) ont-elles une incidence sur le temps des femmes et des hommes et sur leur aptitude à prendre part à des activités productives ?

Les informations recueillies grâce à l'évaluation du contexte global peuvent être utilisées dans cette étape finale de la cartographie de la chaîne de valeur, dont l'objectif est de cartographier l'environnement juridique et de politiques, et d'éclaircir la manière dont les normes sociales dominantes influent sur la position des femmes et des hommes tout au long de la chaîne.

4» Identifier et analyser les contraintes basées sur le Genre

Les contraintes basées sur le genre sont des restrictions qui entravent l'accès des femmes aux ressources et aux opportunités et sont le résultat de la discrimination fondée sur le genre (FAO, 2016a). Ces restrictions sont fonction des rôles ou des responsabilités qui leurs sont respectivement dévolus. Le terme traduit tant les facteurs (par ex.: droit foncier discriminatoire) que les disparités mesurables qui en résultent

(par ex.: lorsque les femmes ne détiennent qu'une petite partie des titres fonciers).

Des outils d'analyse de la question du genre servent à identifier les contraintes basées sur le genre à l'aide de données collectées en phase 1 : Étape 1. Identifier les conditions des inégalités entre hommes et femmes.

Étape 2. Identifier les facteurs qui sont la cause de ces inégalités.

Étape 3. Formuler une hypothèse de cause à effet : déclaration sur les contraintes basées sur le genre.

Les contraintes basées sur le genre jouent un rôle clé au moment d'expliquer pourquoi les femmes ne peuvent souvent pas exploiter pleinement leur potentiel productif et entrepreneurial, ou participer aux chaînes de valeur au même titre que les hommes.

À cet égard, les contraintes de genre non seulement entravent l'autonomisation économique des femmes, mais elles nuisent aussi aux performances de la chaîne parce qu'elles engendrent des pertes et une inefficacité.

Toutes les analyses des chaînes de valeur cherchent à identifier les goulots d'étranglement

et les contraintes afin de sélectionner la stratégie d'amélioration la plus efficace.

L'examen des contraintes de genre n'entend pas remplacer les outils et approches traditionnels d'analyse des chaînes de valeur, mais plutôt les compléter, afin de veiller à ce que les goulots d'étranglement découlant des inégalités entre les sexes ne soient pas ignorés.

Les interventions visant à éliminer les contraintes de genre améliorent le fonctionnement des chaînes, du point de vue tant économique que social. L'identification correcte des contraintes de genre est donc une étape essentielle de la sélection de la stratégie d'intervention la plus appropriée. Leur identification donne une excellente occasion de progresser pour parvenir aux objectifs liés à l'égalité entre les sexes et au développement des chaînes de valeur, et ce de manière synergique.

OUTILS POUR L'IDENTIFICATION ET L'ANALYSE DES CONTRAINTES DE GENRE - Matrice pour la cartographie des activités et l'identification des contraintes de genre (Agri-ProFocus, 2014)

La boîte à outils d'Agri-ProFocus comporte deux outils permettant d'identifier et d'analyser les contraintes de genre :

Le premier, « Cartographie des activités et identification des contraintes de genre », aide à systématiser les informations sur la division sexospécifique du travail et les contraintes auxquelles sont confrontés les hommes et les femmes au moment de s'acquitter de leurs tâches. Il aide en particulier à organiser les informations, sur :

- Les acteurs qui opèrent à chaque maillon de la chaîne ;
- Les activités qu'ils effectuent à chaque maillon ;
- Le degré de participation des femmes et des hommes à chacune des activités ; et
- Les contraintes auxquelles sont confrontés les hommes et les femmes au moment de s'acquitter de leurs tâches.

En ventilant ces informations par sexe, on peut facilement identifier les barrières et les goulots d'étranglement entraînés par la discrimination fondée sur le genre.

Le manque d'infrastructures adéquates limite l'accès des petit.e.s exploitant.e.s aux marchés et aux services dans de nombreux contextes ruraux.

Cette contrainte commune, cependant, ne peut pas être considérée comme une contrainte de genre, car elle ne découle pas de normes ou attitudes sociales discriminatoires et elle touche les productrices ainsi que les producteurs.

L'accès inégal des femmes aux marchés, en revanche, est souvent causé ou renforcé par une discrimination fondée sur le genre. Dans de nombreux contextes, les femmes se heurtent à des contraintes spécifiques supplémentaires en matière de mobilité et de temps par rapport à leurs homologues de sexe masculin : elles n'ont pas leurs propres moyens de transport, sont souvent dissuadées de se déplacer seules, ou censées rester à la maison pour s'occuper des enfants. Ces contraintes, qui découlent de rôles et stéréotypes de genre rigides, sont des exemples typiques de contraintes de genre.

L'analyse peut se concentrer sur la division du travail entre les femmes et les hommes. Cependant, il est toujours possible d'inclure d'autres catégories (p. ex. enfants, jeunes) pour ventiler davantage les informations. Pour les activités qui font intervenir des hommes ainsi que des femmes, il est important d'évaluer le sexe qui joue le rôle le plus important ou qui est reconnu comme le plus souvent chargé d'une tâche précise (les deux aspects ne coïncident pas toujours).

Contraintes identifiées tout au long de la chaîne de valeur :

Activité	Qui en est principalement chargé?		Contraintes rencontrées au moment d'effectuer la tâche, par sexe		Observations
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	

Activité	Qui en est principalement chargé?		Contraintes rencontrées au moment d'effectuer la tâche, par sexe		Observations

Le deuxième outil mis au point par Agri-ProFocus est utile pour approfondir davantage l'analyse des contraintes de genre identifiées tout au long de la chaîne. Cet outil aide particulièrement à examiner :

- Les causes sous-jacentes de chaque contrainte ;
- Leurs conséquences sur la chaîne de valeur ;
- et
- Les actions possibles pour y remédier.

Il est essentiel d'identifier les causes sous-jacentes des contraintes de genre pour y remédier de manière durable et éviter de ne traiter que les symptômes du problème. À ce stade de l'analyse, il est essentiel de se souvenir que les causes sous-jacentes d'une contrainte de genre peuvent se situer à n'importe lequel des niveaux: de l'environnement porteur (p. ex. lois discriminatoires; politiques insensibles au genre qui échouent à lutter contre la discrimination fondée sur le genre dans l'accès aux services agricoles) au niveau du ménage et individuel (p. ex. division inégale du travail au sein du ménage, qui limite le temps et les occasions pour les femmes d'entreprendre du travail rémunéré).

Il est aussi crucial d'examiner où se situent ces causes sous-jacentes pour comprendre à quel niveau il est plus stratégique ou pratique d'intervenir pour éliminer une contrainte particulière.

Dans la pratique, cet exercice est compliqué par le fait que la même cause sous-jacente peut aboutir à des contraintes de genre différentes.

Le fait que les femmes manquent de droits de propriété en matière de terres et d'autres actifs agricoles, par exemple, est à la fois une contrainte de genre en lui-même et un facteur principal qui influence d'autres conditions d'inégalité (l'accès limité des femmes aux services financiers en raison du manque de garantie ; la participation limitée des femmes aux organisations de producteurs lorsque la propriété foncière figure parmi les critères d'adhésion).

D'un autre côté, il y a d'autres situations dans lesquelles une contrainte de genre a des causes sous-jacentes multiples. La charge de travail des femmes, par exemple, découle souvent de nombreux facteurs concomitants, y compris la distribution inégale des responsabilités au sein du ménage et l'accès limité des femmes aux technologies et aux pratiques qui facilitent le travail.

Même s'il est difficile, l'exercice d'identification des causes premières et des liens causaux entre contraintes de genre est extrêmement important durant la phase de conception du projet ou du sous-projet.

Il identifie où se situe la principale contrainte et détermine les contraintes particulièrement urgentes ou stratégiques que l'intervention de développement de la chaîne de valeur pourrait aborder. Cet outil aide par ailleurs à réfléchir aux implications de chaque contrainte de genre et à évaluer ses impacts sur les performances de la chaîne de valeur, et les occasions pour les femmes et les hommes de participer à la chaîne de valeur et d'en profiter.

Analyse des contraintes de genre dans la chaîne de valeur :

Activité par maillon	Contraintes pesant sur les femmes	Contraintes pesant sur les hommes	Cause/facteurs donnant lieu aux contraintes de genre	Conséquences pour la chaîne de valeur

5. Actions pour remédier aux contraintes de genre dans les interventions sur les chaînes de valeur :

Une fois les contraintes de genre identifiées et analysées, il est essentiel que les actions visant à

les aborder soient intégrées dans la stratégie de l'intervention sur la chaîne de valeur, au risque

de compromettre les occasions de développement des chaînes de valeur et de perpétuer, voire exacerber, les inégalités entre les sexes.

La mise en œuvre d'actions visant à éliminer les contraintes de genre confère d'excellentes occasions de créer une synergie dans les efforts en vue d'atteindre les objectifs pour le développement des chaînes de valeur et de l'égalité entre les sexes.

Les contraintes de genre suivantes ont été souvent identifiées :

- Accès limité aux connaissances, aux informations et à la formation
- Participation, leadership et prise de décisions inégaux
- Accès limité aux services financiers
- Accès limité aux intrants et aux technologies
- Charge de travail et pauvreté en termes de temps disponible.

Ces contraintes de genre ne sont pas spécifiques à un maillon particulier de la chaîne de valeur ; elles touchent généralement les femmes dans différents rôles et capacités tout au long de la chaîne. Par exemple, l'accès inégal aux connaissances, aux informations et à la formation nuit à la productivité des femmes en tant qu'agricultrices (maillon de production), à leur efficacité en tant qu'agentes de transformation (maillon de transformation) et à leur compétitivité en tant que détaillantes (maillon de distribution).

En guise d'orientation, ci-après des exemples concrets d'actions et d'approches qui se sont révélées efficaces au moment de surmonter des contraintes de genre.

- Accès aux terres et aux actifs productifs :

Il est évident que l'accès inégal aux actifs productifs, comme les terres, l'eau et le bétail constitue une contrainte clé entravant la participation des femmes aux chaînes de valeur agroalimentaires et limite les avantages que peuvent tirer les femmes de leur participation à la chaîne de valeur. La propriété de terres par les femmes, par exemple, reste relativement faible dans de nombreuses régions du monde, car les régimes fonciers, tant coutumiers que privés, tendent à privilégier les avoirs fonciers des hommes (FAO, 2011a).

Le contrôle exercé sur les terres est souvent une condition préalable pour pouvoir accéder aux intrants, participer aux organisations de producteurs et obtenir des contrats agricoles. Ainsi, le manque de propriété formelle peut avoir des implications considérables pour la

participation des femmes aux chaînes de valeur agroalimentaires.

L'accès inégal aux terres et aux autres actifs productifs ne doit pas être traité comme une catégorie séparée de contraintes de genre parce que, souvent, les projets et programmes de chaînes de valeur ne sont pas en mesure d'aborder des questions liées à des régimes fonciers insensibles au genre ou discriminatoires.

Pour garantir des droits de propriété foncière égaux aux femmes, il faut mener des interventions spécifiques au niveau des cadres juridiques et de politiques, faire pression en vue de réformes, sensibiliser les décideurs et renforcer leurs capacités, et préconiser la mise en œuvre d'instruments de politiques internationaux et nationaux qui promeuvent les droits des femmes à la terre, comme par exemple la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ou les Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts.

Les interventions sensibles au genre sur les chaînes de valeur peuvent améliorer le contrôle exercé par les femmes sur les terres et autres ressources productives du ménage en promouvant une vision de la « famille comme entreprise », en préconisant la délivrance de titres de propriété foncière conjoints entre époux, ou en favorisant une prise de décisions plus égale sur l'utilisation des terres et des autres actifs du ménage.

Pour les petits exploitants, en particulier les agriculteur.trice.s de subsistance et les pauvres ruraux sans terres, dont l'accès aux actifs agricoles est précaire, le passage de la production à un maillon différent de la chaîne de valeur peut représenter une voie efficace et durable permettant de sortir d'une situation de pauvreté.

- Accès limité aux informations, aux connaissances et à la formation :

L'accès inégal aux informations, aux connaissances et au savoir-faire technique constitue une contrainte clé pour la productivité et l'efficacité des femmes. L'inégalité dans ce domaine explique en grande partie pourquoi les femmes ont tendance à rester concentrées dans les maillons les moins qualifiés et les moins rentables de nombreuses chaînes de valeur agroalimentaires.

Par exemple, pour améliorer leur accès aux informations, aux connaissances et à la formation, il conviendrait de renforcer les

capacités des services de conseil rural à opérer de manière sensible au genre

Les modalités opérationnelles des prestataires de services dans la chaîne de valeur élargie sont rarement à l'écoute des besoins spécifiques des femmes, ce qui contribue à perpétuer cet écart entre les sexes. Il est essentiel de renforcer leurs capacités à parvenir aux femmes rurales et à opérer de manière sensible au genre pour faciliter l'accès des femmes aux informations techniques, aux connaissances et aux pratiques dont elles ont besoin pour rendre leur travail plus efficace et rentable tout au long de la chaîne.

Les actions suggérées ci-dessus, sont loin d'être exhaustives. Les contraintes de genre présentent des facettes multiples et sont extrêmement spécifiques au contexte.

Les stratégies visant à les aborder devront toujours être formulées sur la base d'une analyse du contexte local et dans le cadre d'une consultation avec les parties prenantes pertinentes.

Il n'existe pas de « solution unique » pour le problème des inégalités entre les sexes.

Les contraintes de genre peuvent faire leur apparition et avoir un impact sur tous les niveaux, du niveau individuel et du ménage à l'environnement porteur. Pour lutter efficacement contre les inégalités entre les sexes, il sera peut-être nécessaire d'intervenir à tous les niveaux en employant des approches synergiques.

La priorisation des actions et des stratégies dépendra du temps et des ressources disponibles pour leur mise en œuvre et des objectifs globaux de l'intervention.

Matrice d'Analyse comparative Genre⁹

⁹ 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).

La matrice d'analyse comparative entre les genres (MACG) est un outil pour l'analyse des genres des projets de développement au niveau communautaire.

Elle sert à déterminer les différents impacts des interventions de développement sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons

L'analyse est dirigée par un groupe au sein de la communauté (hommes et femmes) et un.e formateur.trice/animateur.trice expérimenté.e (au début)

Elle doit être utilisée dès l'étape de la planification, pour déterminer si les effets potentiels sur le genre sont souhaitables et conformes aux buts de l'initiative ; 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 d'autres outils d'analyse classiques, tels que les outils de suivi, les évaluations de besoins, etc.

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 :

Niveaux :

- **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.

Catégories d'analyse :

- **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 genres¹⁰

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 priorité N°1.

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 genres¹¹

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.

¹⁰ 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)

¹¹ *ibid.*

Utilisation de la MACG avant une Intervention à Ouled Hamouda

Objectif : Assurer un accès à l'eau potable à Ouled Hamouda

	travail	temps	ressources	culture
Femmes	<p>④ [+] Pas besoin de porter de gros jerricanes d'eau</p> <p>④ [+] Pas de crainte pour leur sécurité personnelle</p>	<p>④ [+] Gagnent du temps</p> <p>④ [+] Ont plus de temps pour les enfants</p>	<p>④ [-] Doivent payer l'eau</p> <p>④ [+] Peuvent avoir un jardin pour leur maison ou d'autres petits projets</p>	<p><input type="checkbox"/> [-] Responsables de payer l'eau</p> <p><input type="checkbox"/> [+] Possibilité de participer à un projet communautaire</p>
Hommes	<p>④ _ [-] Beaucoup de travail difficile</p> <p>④ _ [-] Acquièrent de nouvelles compétences pour travailler en dehors de la communauté</p>	<p>④ [-] Prend beaucoup de temps de construire, creuser, etc</p> <p>④ [+] Peuvent rester à la maison avec leur famille pendant qu'ils travaillent</p>	<p>④ [+] Eau potable disponible</p> <p>④ [+] Meilleure alimentation</p>	<p><input type="checkbox"/> [+] Ne s'inquiètent pas autant pour leur famille lorsqu'ils ne sont pas là</p>
Foyer	<p>④ Les femmes se sentent plus en sécurité lorsqu'elles vont chercher l'eau : peuvent laisser les enfants à la maison</p> <p>④ Nouvelle activité pour toute la famille</p>	<p><input type="checkbox"/> [+] Les femmes peuvent consacrer plus de temps à s'occuper des enfants</p>	<p>④ [+] Accès facile à l'eau potable</p> <p>④ [+] Meilleure alimentation et meilleure santé</p>	<p><input type="checkbox"/> [+] Nouvelle activité pour les enfants: ils peuvent aider leur mère</p>
communauté	<p><input type="checkbox"/> [+] Établissent un comité chargé de l'eau potable</p> <p><input type="checkbox"/> [+] Se renseignent sur les services offerts par le gouvernement</p>	<p>④ [-] Moins de temps libre pour les loisirs</p> <p>④ [-] Beaucoup plus de réunions communautaires auxquelles il faut assister</p>	<p><input type="checkbox"/> [+] Plus d'eau potable disponible pour tous</p>	<p><input type="checkbox"/> [+] Environnement propre</p> <p><input type="checkbox"/> [+] Prestige pour la communauté</p>

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 projet¹²

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 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.

¹² 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)

Plan-cadre pour l'Égalité et l'Autonomisation (EEF)¹³

¹³ 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

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

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

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.

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

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,

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Cadre d'identification des niveaux de l'EEF (à adapter lors d'une formation, d'une sensibilisation ou d'une évaluation)

Identifiez le niveau de l'EEF pour chaque intervention ci-dessous :

***confort, *accès, *prise de conscience, *participation ou *contrôle**

- Des femmes déplacées reçoivent de la nourriture 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 _____

- 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, 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 _____

La journée de 24 heures

Cet outil d'analyse de l'utilisation du temps quotidien a pour objet de 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 termes de charge de travail, et aboutir à des relations transformées et dynamiques entre les genres.

On découvre souvent, entre autres¹⁴ que :

- Les femmes et les hommes exercent des responsabilités différentes.
- Les femmes ont une journée de travail plus longue que les hommes.
- 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.
- 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.
- 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.
- Les hommes parcourent de plus grandes distances pour aller travailler.

Processus

A partir du support intitulé « La journée de 24 heures - Feuille de travail », demandez aux participant.e.s 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 du 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.

La journée de 24 heures – feuille de travail

femmes/filles		Hommes/Garçons	
01		01	
02		02	
03		03	
04		04	

¹⁴ Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* (Londres : Routledge, 1993).

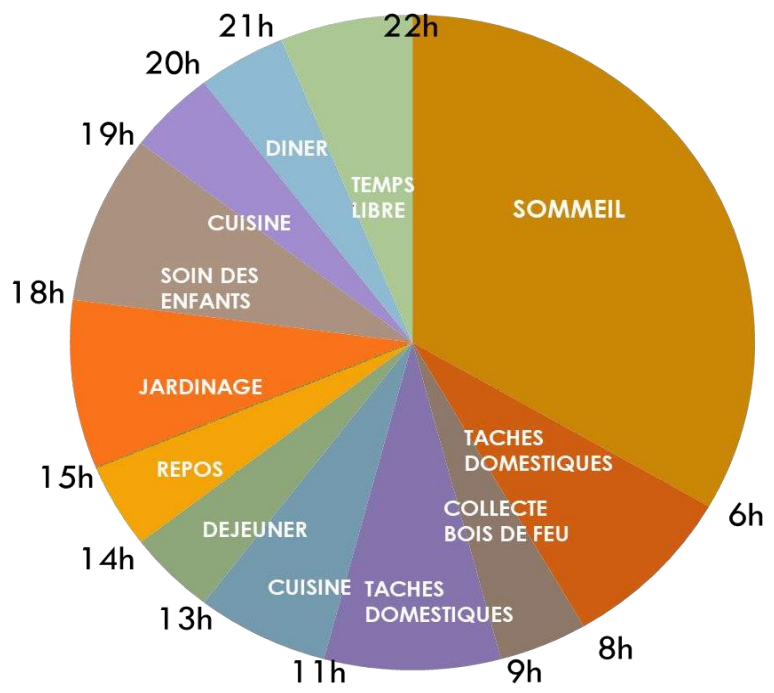
05		05	
06		06	
07		07	
08		08	
09		09	
10		10	
11		11	
12		12	
13		13	
14		14	
15		15	
16		16	
17		17	
18		18	
19		19	
20		20	
21		21	
22		22	
23		23	
24		24	
Pays : Ethnie :			

L'horloge des activités journalières :

- L'horloge des activités vise à mettre en évidence les différences entre hommes et femmes en termes d'activités menées, et de temps occupé/temps libre.
- Cela permet également d'identifier les moments auxquels les personnes

seraient disponibles pour participer aux activités d'un programme

- L'exercice consiste, pour chaque personne ou en groupes hommes/femmes, à indiquer sur une horloge graduée, les différentes occupations de la journée



La matrice des générations

Cet outil vise à montrer que les assignations de genre sont différentes selon les contextes et les époques : la justification « c'est comme ça parce que ça a toujours été comme ça » est fausse. Chaque génération a vu évoluer sa situation au regard des relations entre hommes et femmes

L'exercice se déroule en 20 minutes suivi de discussion de groupe :

	Age du mariage	Education	Nombre d'enfants	Droits des femmes	Rapports de couple	Activités économiques
Grand-mère						
Grand-père						
Mère						
Père						
Moi						
Mon fils (ce que j'espère)						
Ma fille (ce que j'espère)						

Grille d'analyse Genre des documents

Les questions suivantes sont données à titre indicatif¹⁵. Elles peuvent servir à analyser des médias ou tout autre document d'information, de communication et de plaidoyer. Les questions peuvent s'appliquer aux contenus comme aux illustrations, qui ne sont jamais neutres.

1. Le matériel représente-t-il les femmes et les hommes?

Dans quelle proportion?

Exemple: nombre de photos représentant des hommes et nombre de photos représentant des femmes

2. Quelle est la représentation de ce que font et disent

- Les femmes et les hommes?
- Les femmes et les hommes du Nord?
- Les femmes et les hommes du Sud?

3. Comment agissent les femmes? Comment agissent les hommes?

Sont-ils et elles présentés-es comme actifs-ves? passifs-ves?

Ayant un rôle d'acteurs ou d'actrices? Ayant un rôle de victimes?

Quelles sont les interactions entre les femmes et les hommes?

Les faits ou événements représentés sont-ils ordinaires ou exceptionnels?

4. Qu'est-ce qui est mentionné et associé aux femmes et aux hommes?

- Qualités.
- Actions, activités, occupations.
- Difficultés.
- Réussites.
- Atouts.

5. Le féminin est-il homogène et représenté?

À quelle place?

Avec quelles qualités?

Comment parle-t-on des femmes?

La représentation est-elle générique (groupe de personnes) ou individualisée?

6. Les personnages féminins sont-ils stéréotypés? les personnages masculins sont-ils stéréotypés?

Quels sont les stéréotypes associés aux femmes?

Quels sont les stéréotypes associés aux hommes?

7. Les femmes sont-elles présentées comme un groupe homogène?

Parle-t-on de LA femme ou des femmes?

Les hommes sont-ils présentés comme un groupe homogène?

8. La question de l'égalité femmes-hommes et des droits est-elle mentionnée?

Avec quelle importance, de quelle façon? Qui en parle?

¹⁵ formation Genre et éducation au développement du cycle F3E

**Analyse des genres et
développement de micro-
entreprises (MED)**

La viabilité économique des deux sexes est d'une importance cruciale dans toutes les communautés. Cet outil 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 d'analyser les interactions des facteurs qui influencent le succès des projets de MED

Les programmes de développement de micro-entreprises (MED) se sont avérés très efficaces pour autonomiser les plus pauvres, en particulier les femmes.

La 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.

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 ;
- 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.

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 Genre 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.

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

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 appui financier. Les rôles et besoins différents des femmes et des hommes doivent être pris en compte dans la planification. À quel genre de besoins les

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

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.

objectifs du programme répondront-ils ? Il peut être utile de distinguer besoins pratiques et besoins stratégiques liés au genre.

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.

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 appui financier ?
- 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 BRAC¹⁶ 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.

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.).

¹⁶ Bangladesh Rural Advancement Committee

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 :
Il peut être utilisé pour développer la description et l'analyse des relations entre les genres dans la communauté. Il 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 permet au niveau de la communauté de déterminer comment les interventions de développement peuvent avoir un effet différent sur les femmes et sur les hommes. 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) : Il permet d'évaluer le développement des femmes dans tous les secteurs de la vie sociale ou économique, 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) pour garantir la participation des membres de la communauté à leur propre développement de discuter ensemble des résultats afin 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 comme point de départ pour discuter de la réduction des lourdes charges de travail des femmes.

Le Cadre de capacités et de vulnérabilités (CCV)

Les vulnérabilités désignent les facteurs qui contribuent directement au déplacement et à la souffrance qui résultent d'une situation difficile, ainsi que les facteurs qui affectent la capacité d'une communauté à réagir à cette situation.

Facteurs de capacités et de vulnérabilités :

Facteurs de vulnérabilité	Description	Questions à se poser
Physiques et matérielles	Ces vulnérabilités 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, leur maîtrise des technologies, leur approvisionnement en eau et en nourriture et leur accès au capital et aux autres actifs	<ol style="list-style-type: none"> 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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelle était la structure sociale de la communauté avant la situation difficile, et comment a-t-elle servi face à cette situation ? 2. Quel a été l'impact de la situation difficile sur l'organisation sociale ? 3. Quel est le niveau et la qualité de participation à ces structures ?
Culturelles et psychologiques : état d'esprit et le degré de confiance de la communauté	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 dans une situation difficile	<ol style="list-style-type: none"> 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 situation difficile et comment cette situation 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 ?

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.				

Le Gender Marker

Le PARIIS pourrait se doter d'un outil de notation et de suivi de la prise en compte du genre dans un projet ou une initiative dans la phase de formulation. Cet outil pourrait s'inspirer du modèle suivant inspiré du Gender marker du PNUD :

NOTE	OBJECTIF	CRITERES
3	L'égalité entre les sexes est l'objectif premier. La réalisation de l'égalité entre hommes et femmes constitue un objectif explicite de l'extrant et la raison première pour laquelle cet extrant a été planifié Le projet/programme a été conçu avec pour finalité première de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes et des filles, de réduire les discriminations ou les inégalités fondées sur le sexe ou de répondre à des besoins sexospécifiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée. • Les conclusions de l'analyse sexospécifique ont servi à étayer la conception du projet/programme et l'intervention s'inscrit dans une approche fondée sur le principe « Ne pas nuire ». • La finalité première du projet/programme est de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes. • Le cadre de résultats permet de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation des objectifs du projet/programme en matière d'égalité des sexes au moyen d'indicateurs sexospécifiques de résultats/d'impact. • Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/programme sur le plan de l'égalité homme-femme et d'en rendre compte dans le rapportage et lors de la phase d'évaluation.
2	L'égalité entre les sexes est un objectif significatif, mais pas le principal. L'égalité homme-femme constitue un objectif secondaire important, qui doit être favorisé par plusieurs des activités associées à l'extrant	<ul style="list-style-type: none"> • Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée. • Les conclusions de l'analyse sexospécifique ont servi à étayer la conception du projet/programme • Présence d'au moins un objectif explicite concernant l'égalité H-F, auquel est associé au moins un indicateur sexospécifique¹¹ (ou l'engagement ferme de définir cet indicateur si le cadre de résultats n'a pas encore été élaboré au moment de l'examen du projet/programme au regard du marqueur). a Les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu. a Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/ programme sur le plan de l'égalité homme-femme et d'en rendre compte lors de la phase d'évaluation.
1	Contribue un tant soit peu à l'égalité entre les sexes, mais pas de manière significative.	L'égalité entre hommes et femmes ne constitue pas l'une des motivations principales et n'intervient pas de manière critique dans sa conception. Néanmoins, certains aspects de l'extrant, peut-être l'une de ses activités, pourront promouvoir l'égalité homme-femme. Toutefois, par rapport aux projets qui reçoivent la note 2, on ne prévoit pas que cet extrant contribuera significativement à l'égalité entre hommes et femmes
0	Aucune contribution observable à l'égalité entre les sexes	Les activités constitutives de l'extrant ne ciblent pas la promotion de l'égalité homme-femme

Le Gender Marker à travers sa notation de l'incidence de l'égalité homme-femme permettrait d'appréhender l'objectif de l'égalité homme-femme selon une double approche pour l'ensemble du portefeuille d'activités du PARIIS, et de conjuguer ainsi des interventions spécifiques/ciblées et l'intégration transversale de la problématique homme-femme dans les projets et sous-projets.

Cet outil pourrait être conçu de façon à fournir des données apportant des informations, sur :

- chaque projet/sous-projet dans la perspective de l'égalité genre ;
- le montant total estimé des appuis ciblant l'égalité homme-femme.

Lorsqu'un projet / sous-projet obtient la note 3, il serait jugé très satisfaisant.

La note 2 correspondrait à satisfaisant.

La note 1 signifierait « modérément satisfaisante » et la note 0 « non satisfaisante ».

En cas d'obtention de la note 1 ou 0, les personnes portant le projet ou l'initiative pourraient être invitées à l'améliorer.