

CRTD.A
Module de Formation: Genre et Développement

En partenariat avec:

L'Organisation Internationale de La Francophonie

Sommaire

PREFACE.....	3
NOTICE D'UTILISATION DU GUIDE.....	3
QUELQUES CONSIGNES.....	4
CONSTITUTION DU GUIDE ET ELÉMENTS DE CONTENU.....	5
MODULE 1 : L'analyse du milieu sous l'angle du rapport des genres	5
MODULE 2 : La planification et l'exécution de l'action.....	6
MODULE 3 : L'évaluation de l'action.....	6
Module 4 : L'intégration systématique de l'approche genre dans les projets de développement	6
MODULE 1 : L'analyse du milieu sous l'angle du rapport des genres	6
1.1- Clarification conceptuelle. Le sexe, le genre.....	6
1.2- Les rôles du genre.....	7
Le rôle de production [Public] :	7
Le rôle de reproduction [Domestique/familial] :.....	7
Le rôle communautaire [Politique/social] :	7
1.3- Les paramètres d'analyse du GENRE	8
AIDE MÉMOIRE exercice n°1 POUR FORMATEUR OU FORMATRICE	11
1.4- Les fonctions sociales du genre.....	12
1.5- Les facteurs d'influence du rapport entre les genres.....	21
1.6- L'identification des besoins [pratiques et intérêts stratégiques]	27
MODULE 2 : PLANIFICATION ET EXECUTION DU PROJET	29
2.1- Agir sur les besoins pratiques	29
2.2- Agir sur les intérêts stratégiques	30
2.3- Réduire les rapports de domination, maximiser l'habilitation.....	30
2.4- Maximiser les chances de changement, minimiser les obstacles.....	31
2.5- Optimiser le niveau de participation	32
2.6- Fixer des objectifs concrets et mesurables.....	32
Aide mémoire au formateur ou à la formatrice.....	34
MODULE 3 : L'évaluation de l'action.....	35
3.1- Définir des indicateurs de mesure	35
Aide mémoire pour formateur ou formatrice.....	36
3.2- Vérifier la qualité des objectifs escomptés	37
MODULE 4 : L'intégration systématique de l'approche genre dans les projets de développement	38
4.1- Cadrer	39
4.2- Conduire	40
4.3- Clôturer.....	40

GUIDE TECHNIQUE

PREFACE

Ce document est un guide technique. **Il n'offre pas** toutes les assises théoriques et conceptuelles requises pour une formation très avancée dans le domaine du genre.

La consultation d'ouvrages théoriques reste toutefois vivement **recommandée**. Elle fournit à celui ou à celle qui le souhaite, des éléments supplémentaires susceptibles de faciliter l'appropriation des différentes notions traitées.

Ceci dit, nous vous proposons de vous familiariser avec les notions suivantes **avant d'entreprendre la formation** à l'aide de ce guide.

- Genre.
- Empowerment.
- Conditions objectives de vie.
- Position sociale
- Egalité ; équité.
- Développement durable.

NOTICE D'UTILISATION DU GUIDE

Le présent guide porte sur **l'intégration de l'approche genre** et développement au sein des projets de développement communautaire. Il s'adresse, aux directeurs et directrices de programmes, aux coordinateurs de projets, ainsi qu'aux agents et agentes de développement. Il **vis** à les **familiariser avec l'approche genre** afin de l'intégrer d'une façon systématique dans toutes les étapes d'un projet de développement, du diagnostic à l'évaluation.

Le présent guide est formé de **quatre modules**, à caractère **interactif** et **évolutif**. Chaque module est une entité complète en elle-même. Elle constitue cependant un pré requis pour la compréhension et l'utilisation adéquate de celui qui le suit.

Objectifs :

- ◆ Etablir la différence entre le sexe et le genre.
- ◆ Comprendre la dynamique sociale et culturelle qui sous-tend la notion du genre.
- ◆ Connaître les paramètres d'analyse du genre.
- ◆ Développer des projets de développement sous l'angle des rapports des genres.

QUELQUES CONSIGNES

La formation proposée dans ce guide totalise **trente heures [30 h] de cours magistral (14h) et de travail en groupe (16h)**. Elle peut se répartir selon les cas, sur quatre ou cinq jours [4 ou 5 jours] à raison de 6 ou 8 heures la journée.

Les méthodes pédagogiques privilégiées pour l'animation des séances sont interactives. Elles exigent une importante participation du groupe d'apprenti-ies. Elles sollicitent en même temps une présence active de la part du formateur, ou de la formatrice.

La formatrice [ou le formateur] devront **veiller à ;**

- ❖ Se présenter.
- ❖ Faire un tour de table pour faire **la connaissance** du groupe et permettre aux participants et participantes de se connaître à leur tour.
- ❖ Ramasser rapidement **les attentes** des participants et des participantes en regard de la session.
- ❖ Présenter l'ensemble du **programme** prévu ainsi que les **méthodes pédagogiques** requises pour une réussite maximale.
- ❖ Exposer les **notions théoriques** relatives à chaque sujet en début de séance. Ouvrir par la suite le **débat**, pour permettre les clarifications, les critiques, les suggestions et s'assurer de la compréhension.
- ❖ Veiller à la bonne exécution **des travaux préliminaires et des exercices**.
- ❖ Respecter le **temps alloué** à chaque activité, solliciter la participation des silencieux, et freiner gentiment le débit des volubiles.
- ❖ S'assurer de la **bonne assimilation** d'une notion avant de passer à une autre, surtout au niveau de chaque fin de module.
- ❖ Exiger que tout le **matériel pédagogique** requis soit **prêt** et complet. [Tableau, grandes feuilles, crayons feutres, photocopies en nombre suffisant des exercices format [A3] pour les travaux en groupes, ou [A 4] pour les documents à usage individuel.
- ❖ Respecter **les temps de pause**.

CONSTITUTION DU GUIDE ET ELÉMENTS DE CONTENU

MODULE 1 : L'analyse du milieu sous l'angle du rapport des genres

- 1.1- Clarification conceptuelle. Le sexe, le genre.
- 1.2- Les rôles de genre ; → Le rôle de production
 - Le rôle de reproduction
 - Le rôle communautaire
- 1.3- Les paramètres d'analyse du GENRE
 - La division du travail
 - L'accès et le contrôle des ressources
 - Le tirage et le contrôle des bénéfices
 - Le pouvoir décisionnel.
- 1.4- Les fonctions sociales du genre
- 1.5- Les facteurs d'influence du rapport entre les genres.
- 1.6- L'identification des besoins pratiques et des intérêts stratégiques.

MODULE 2 : La planification et l'exécution de l'action

- 2.1- Agir sur les besoins pratiques
- 2.2- Agir sur les intérêts stratégiques
- 2.3- Réduire les rapports de domination, maximiser l'habilitation.
- 2.4- Maximiser les chances de changement, minimiser les obstacles.
- 2.5- Optimiser le niveau de participation.
- 2.6- Fixer des objectifs concrets et mesurables.

MODULE 3 : L'évaluation de l'action

- 3.1- Définir des indicateurs de mesure
- 3.2- Vérifier la qualité des objectifs escomptés.

Module 4 : L'intégration systématique de l'approche genre dans les projets de développement

- 4.1- Cadrer.
- 4.2- Conduire.
- 4.3- Clôturer un projet.

Noter que chaque module comporte des exercices appropriés aux notions traitées. Des exercices récapitulatifs sont également conçus pour faciliter l'intégration.

Nous vous souhaitons un bon usage de ce guide et seront heureuses et heureux de recevoir vos commentaires.

MODULE 1 : L'analyse du milieu sous l'angle du rapport des genres

1.1- Clarification conceptuelle. Le sexe, le genre

LE SEXE ⇒ est un terme générique qui se rapporte à l'ensemble des caractères physiques, physiologiques et biologiques universels qui permettent d'identifier la femelle [sexe féminin] et le mâle [sexe masculin].

Le sexe est ⇒ inné et relativement stable
⇒ le produit de la nature humaine

Le sexe identifie 2 êtres biologiques, l'homme et la femme.

LE GENRE ⇒ Est une construction socioculturelle qui détermine les rôles masculins et féminins dans une société donnée.

Le genre est :

- ⇒ acquis, dynamique et spécifique à chaque société, à un moment donné de son histoire.
- ⇒ le produit des forces sociales et environnementales telles que :
 - la culture,
 - la tradition,
 - la race,
 - le politique,
 - l'éducation,
 - l'économie,
 - le cycle de vie,
 - la classe sociale.

Le sexe assigne et distribue les rôles sociaux d'une façon inéquitable.

1.2- Les rôles du genre

Le rôle de production [Public] :

- Principalement réservé aux hommes
- Visible
- Rémunéré
- Socialement Valorisé

Commerce
Services
Travail salarial
et agricole

Le rôle de reproduction [Domestique/familial] :

- Intrinsèque aux femmes
- Invisible
- Non comptabilisé
- Socialement non valorisé

Conception et élevage d'enfant
Maternage
Soins aux Malades/personnes Agées.
Entretien domestique,
Approvisionnement, cuisine.....

Le rôle communautaire [Politique/social] :

- Prestigieux pour les hommes
- Accessoire pour les femmes
- Devoir social

Condolérance
Parti politique
Solidarité
Mouvement syndical

1.3- Les paramètres d'analyse du GENRE

- ⇒ La division du travail.
- ⇒ L'accès et le contrôle des ressources.
- ⇒ La récupération et le contrôle des bénéfices.
- ⇒ Le pouvoir décisionnel.

* La division du travail consiste en une répartition des rôles et des fonctions entre les hommes et les femmes selon des critères discriminatoires et dans l'intérêt de l'homme.

* L'accès et le contrôle des ressources

- L'accès aux ressources correspond aux occasions ou aux opportunités offertes à la personne pour profiter des ressources existantes
- Le contrôle des ressources correspond au pouvoir de décision qui détermine comment utiliser la ressource et qui a le droit d'y accéder
- Dans la plupart des fois les femmes ont accès à la ressource sans toute fois avoir le contrôle

* La récupération et le contrôle des bénéfices

* Le pouvoir décisionnel

Exercice n° 1 : Les rôles du genre et leurs implications dans la vie des femmes temps alloué 90 minutes

Démarche pédagogique ;

Diviser les participants et participantes en quatre groupes.

Demander à chaque groupe de nommer un rapporteur ou une rapporteuse, qui se chargera de restituer en plénière les résultats de la discussion.

Le groupe 1 traitera **la division du travail entre les genres.**

- ❖ Il aura en premier lieu à dresser le profil des activités de la vie quotidienne [rémunérées ou pas] par genre, en complétant le tableau ci-après.

Catégories d'activités	Genre		Activités conjointes	Nombre d'heures	Rythme		Lieu d'exercice
	Homme	femme			Journalier	Saisonnier	

- ❖ Il y aura en deuxième lieu à commenter les résultats obtenus en trois phrases en notant ce qui relève de l'inné et ce qui relève de l'acquis

Le groupe 2 travaillera sur l'**accès et le contrôle des ressources**.

- ❖ Il y aura en premier lieu à nommer les ressources aux quelles les femmes et les hommes ont accès, et à dire à qui revient le contrôle de ces ressources. Répondre à l'aide du tableau ci-après.

PROFIL ACCES ET CONTROLE DES RESSOURCES				
RESSOURCES	ACCES		CONTROLE	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES

- ❖ Il y aura en deuxième lieu à commenter les résultats obtenus en trois phrases en trois phrases en notant ce qui relève de l'inné et ce qui relève de l'acquis

Le groupe 3 travaillera sur les **bénéfices** que les femmes et les hommes tirent de leur travail et leur contrôle.

- ❖ Il y aura en premier lieu à nommer les bénéfices que les femmes et les hommes tirent de l'ensemble de leurs activités, et à dire à qui revient le contrôle de ces bénéfices. Répondre à l'aide du tableau ci-après.

PROFIL DES BENEFICES TIRES ET LEUR CONTROLE					
BENEFICES	ACCES		CONTROLE		CONTROLE CONJOINT
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	

--	--	--	--	--	--

- ❖ Il y aura en deuxième lieu à commenter les résultats obtenus en trois phrases en trois phrases en notant ce qui relève de l'inné et ce qui relève de l'acquis

Le groupe 4 travaillera sur **le pouvoir décisionnel**.

- ❖ Il y aura en premier lieu à dresser le profil sociopolitique des genres, en terme de répartition du pouvoir entre les femmes et les hommes, et à dire à qui reviennent les décisions et dans quel domaine. Répondre à l'aide du tableau ci-après.

LA POSITION SOCIOPOLITIQUE DES FEMMES COMPARÉE À CELLE DES HOMMES				
	DECISION	HOMME	FEMME	CONJOINTE
AU SEIN DU MÉNAGE				
AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ				
AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ				

- ❖ Il y aura en deuxième lieu à commenter les résultats obtenus en trois phrases en trois phrases en notant ce qui relève de l'inné et ce qui relève de l'acquis

AIDE MÉMOIRE exercice n°1 POUR FORMATEUR OU FORMATRICE

Les commentaires du groupe 1 devront pointer la **division inéquitable du travail** entre les femmes et les hommes, doublée **d'une surcharge au niveau de la femme** [Agriculture, revenu, emploi, eau, combustible, nourriture, soins,]

Le groupe 2 doit mettre en relief **la discrimination dans l'accès et le contrôle des ressources**, [ressources économiques, éducatives, médicales, syndicales, juridiques, politiques.].....

Le groupe 3 doit arriver à **une estimation des bénéfices** qui met en relief le **caractère inégal des avantages** que les femmes tirent malgré **la surcharge de travail** qu'elles connaissent. [Propriétés, bien, revenus, gestion des biens, prestations sociales, pouvoir politique]

Le groupe 4 fera la liste des décisions et montrera un **mode décisionnel centralisé** du côté des hommes. Il devra par la même occasion démontrer **la position féminine basse** en face de la **position masculine haute**. [Décisions journalières de consommation, éducatives, de mobilité et de déplacement, professionnelles, de dépenses,]

RETOUR EN PLÉNIÈRE. SE FAIT EN TROIS TEMPS 90 MINUTES

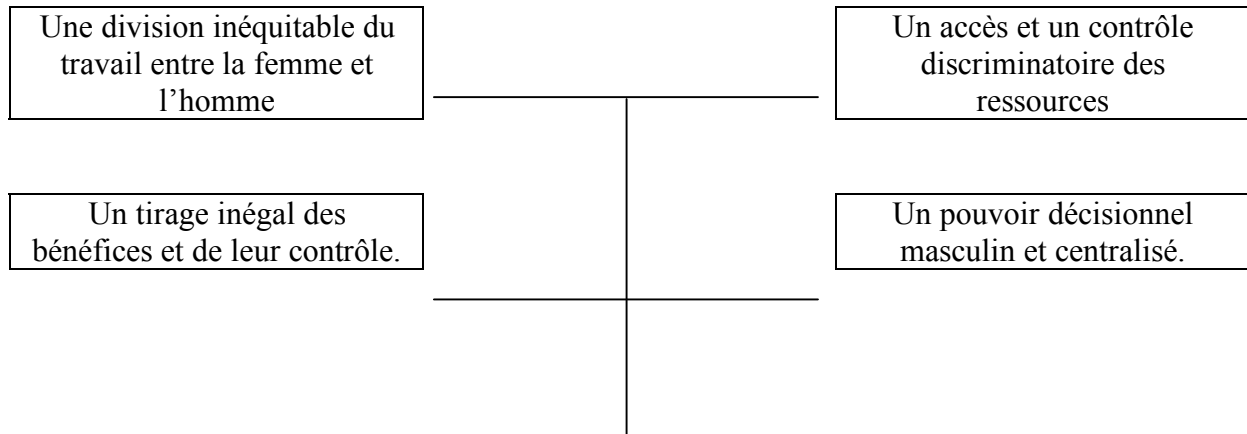
TEMPS 1 : Chaque rapporteur restitue les trois phrases écrites sur flipchart, aucun commentaire de la part des participants n'est permis.

TEMPS 2 : La formatrice ou formateur ouvre le débat et rassemble les commentaires,

TEMPS 3 : Présentation de la figure qui résume et illustre les résultats obtenus.

LE RAPPORT ASYMÉTRIQUE FEMME/HOMME

Paramètres d'analyse des genres



1.4- Les fonctions sociales du genre

Le genre dans une société donnée a pour principales fonctions de :

- ⇒ Établir l'ordre social assuré par un équilibre complexe entre les trois grands rôles productif, reproductif, et communautaire.
- ⇒ Assigner des rôles et des fonctions sexuées.
- ⇒ Définir les relations homme/femme dans les différentes sphères de fonctionnement micro et macro sociales.
- ⇒ Baliser les rapports sexistes individu/communauté.

Les fonctions sociales du genre gravitent autour de six notions – pivots transmises par l'éducation et la socialisation et pérennisées par l'ensemble des institutions comme la famille, la communauté et l'état.

Six notions – pivots :

1. Pouvoir décisionnel
2. Droit/devoir
3. Responsabilité
4. Permis /interdit
5. Attentes et évaluation sociale
6. Sanction sociale

(cf. Schéma Apprentissage social et institution sociale)

Exercice n° 2 : Les fonctions sociales du genre [temps alloué 90 MINUTES]

TEMPS 1 : TRAVAIL EN GROUPE

- ⇒ Divisez les participants et les participantes en deux groupes.
- ⇒ Demandez au premier groupe de traiter les conditions des hommes
Et au second groupe de traiter les conditions des femmes.
- ⇒ Passez à chacun des deux groupes la figure correspondante au genre étudié.
- ⇒ Demandez-leur de relater comment les notions pivots du genre se manifestent dans la vie quotidienne et sociale. Illustrez par des exemples tirés de la vie courante.

Aide mémoire au formateur

[**Le pouvoir** se manifeste au domicile par [le dernier mot **revient à l'homme**]

[**La soumission** de la femme au foyer est **un devoir conjugal** sacré]

[**La maison** familiale et **ancestrale** est léguée au **fil** aîné]

(cf. Schéma Homme – Femme)

TEMPS 2 : RETOUR EN PLÉNIÈRE 90 minutes

- ⇒ Analysez avec les groupes les résultats obtenus et aider les à interpréter la complexité de la situation à l'aide de la figure suivante
(cf. Schéma Apprentissage social et institution sociale)

1.5- Les facteurs d'influence du rapport entre les genres

L'individu qui se développe dans un contexte donné, établit avec les différentes structures de ce même contexte des relations permanentes qui façonnent son comportement,

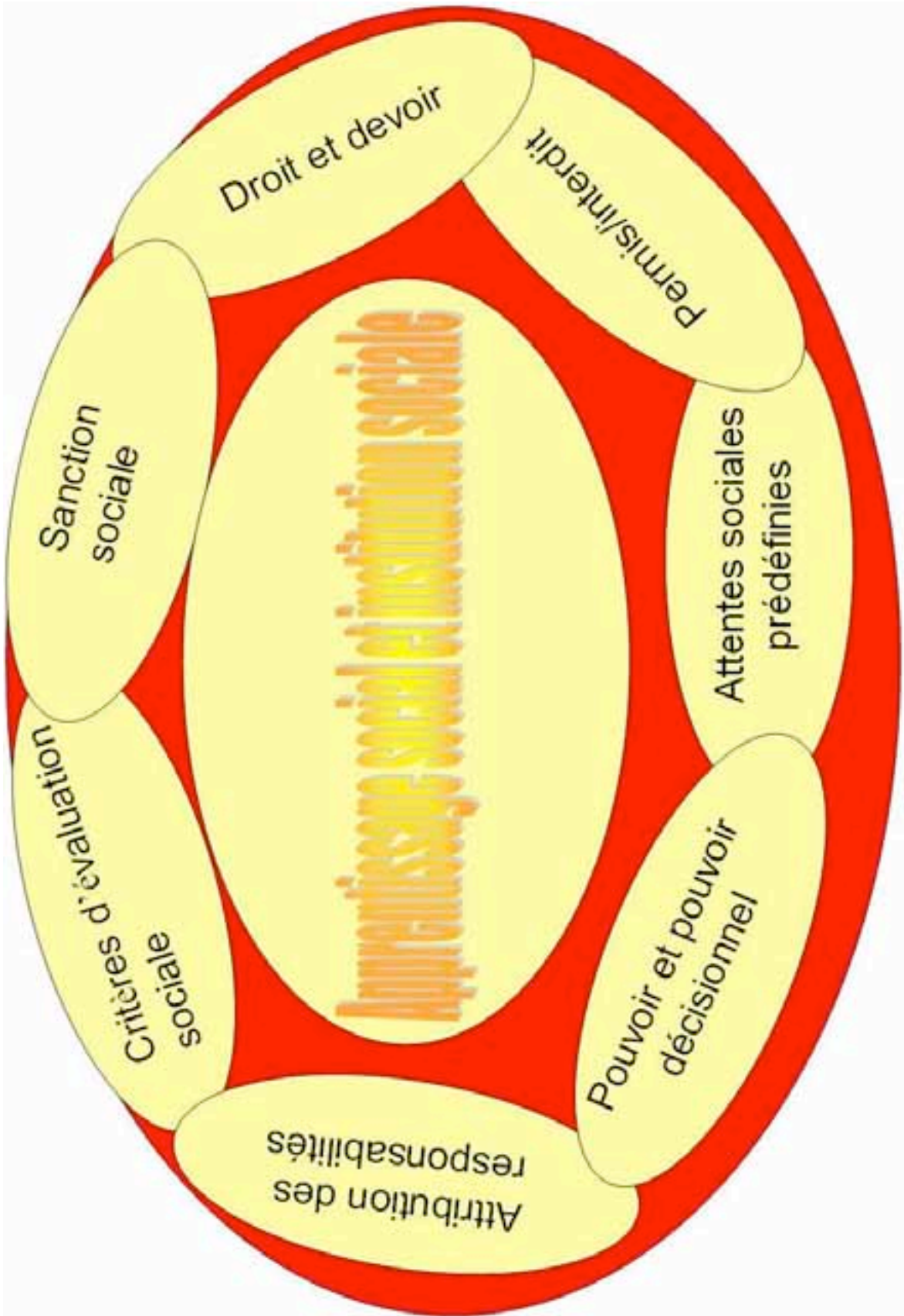
Ces structures incluent la famille, les amis, les voisins, la religion, l'école, aussi bien que d'autres structures moins immédiates comme les lois, les attitudes sociales, les systèmes de santé, d'éducation, de transport, des médias, etc.

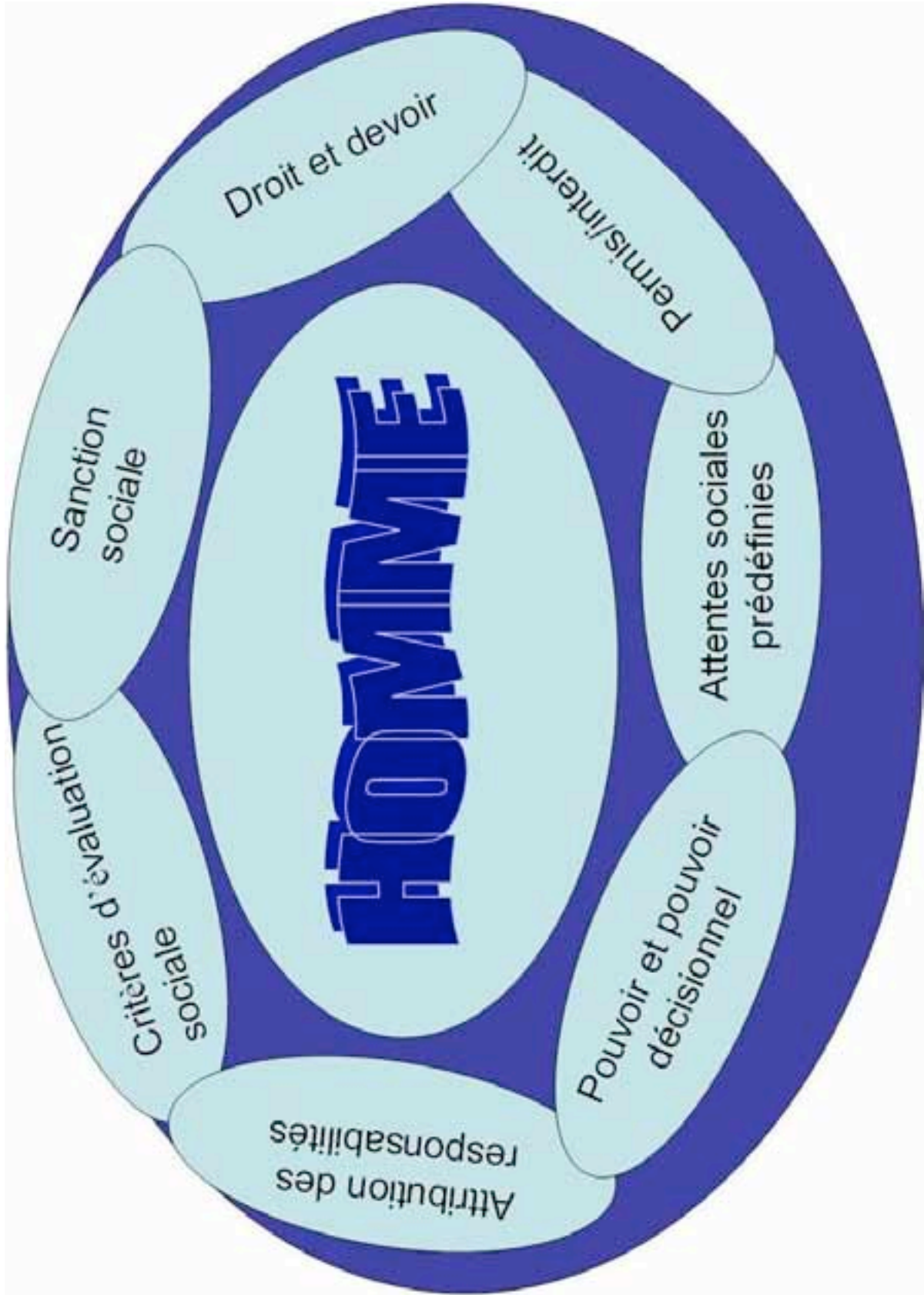
Le pouvoir qu'exerce l'ensemble de ces structures comme forces agissantes sur l'individu est appelé facteurs d'influence.

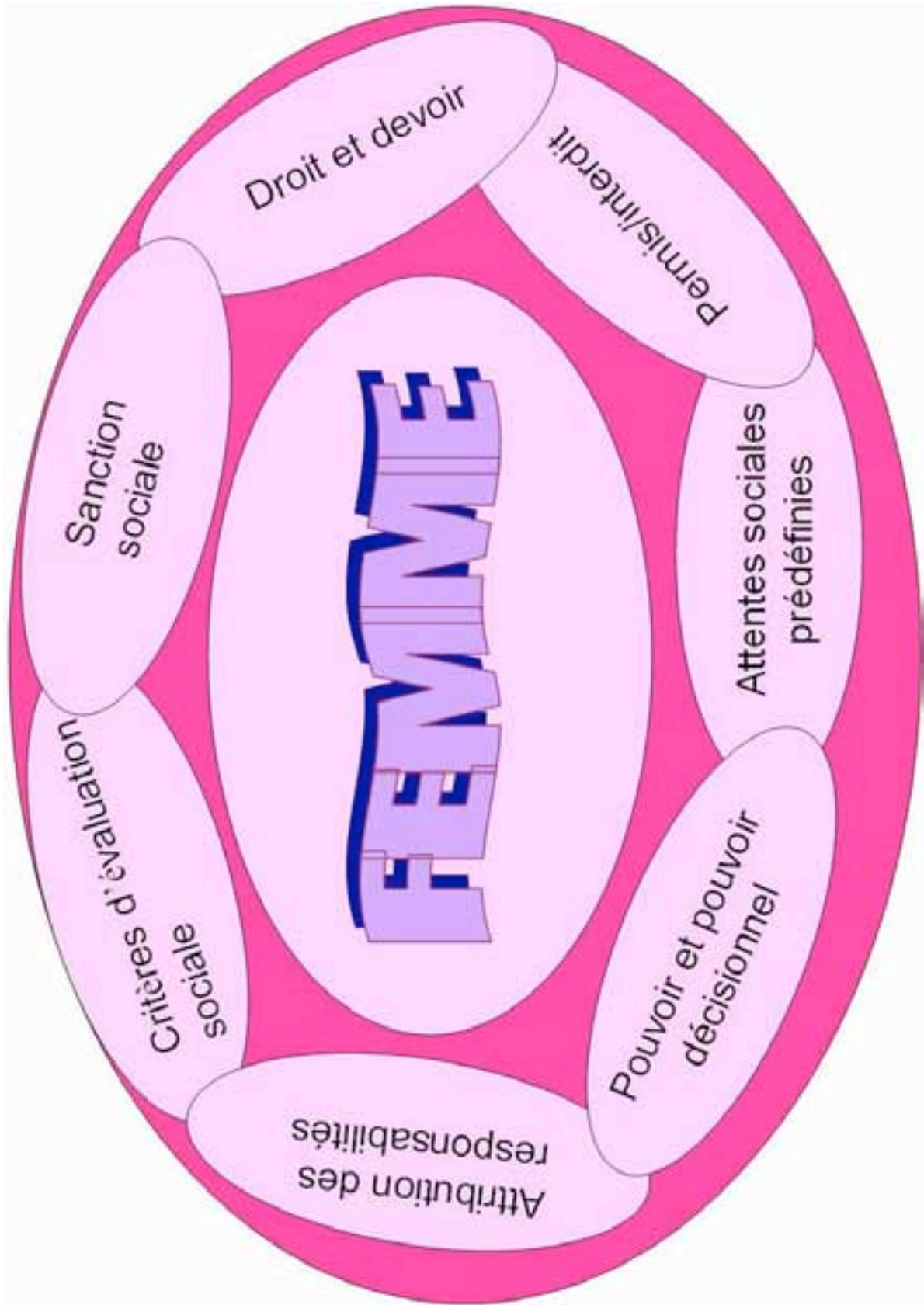
Ces forces confrontent l'individu et **créent des besoins permanents qui requièrent de lui des ajustements continus.**

Certains besoins sont universels et communs à des populations différentes ; exemples : manger, boire, dormir, être en sécurité...

D'autres besoins sont spécifiques à des groupes et à des sous-groupes (en l'occurrence le **genre féminin**) et **agissent par leur absence contre la promotion de l'égalité entre les genres.** Exemples : **Besoin de prise de décision, besoin d'être écouté, besoins éducatifs...**







Exercice n° 3 : Les facteurs d'influence du rapport entre les genres 90 minutes, plénière incluse

En grand groupe, tous les participants et participantes ensemble devront à l'aide du tableau suivant, identifier les facteurs qui ont une influence sur les rapports femmes/hommes et susceptibles d'agir pour ou contre la promotion de l'égalité entre les genres.

Cet exercice permet de situer l'analyse dans un ensemble social plus large, formé de facteurs contraignants ou facilitateurs à prendre en compte dans l'élaboration des projets de développement.

Aidez vous du cadre d'analyse de **Harvard** ou de **Moser**.

Exercice en grand groupe (Tous les participants ensemble) à l'aide du tableau ci-après identifier des facteurs d'influences qui agissent pour ou contre la promotion de l'égalité entre les gens et l'autonomisation de chacun

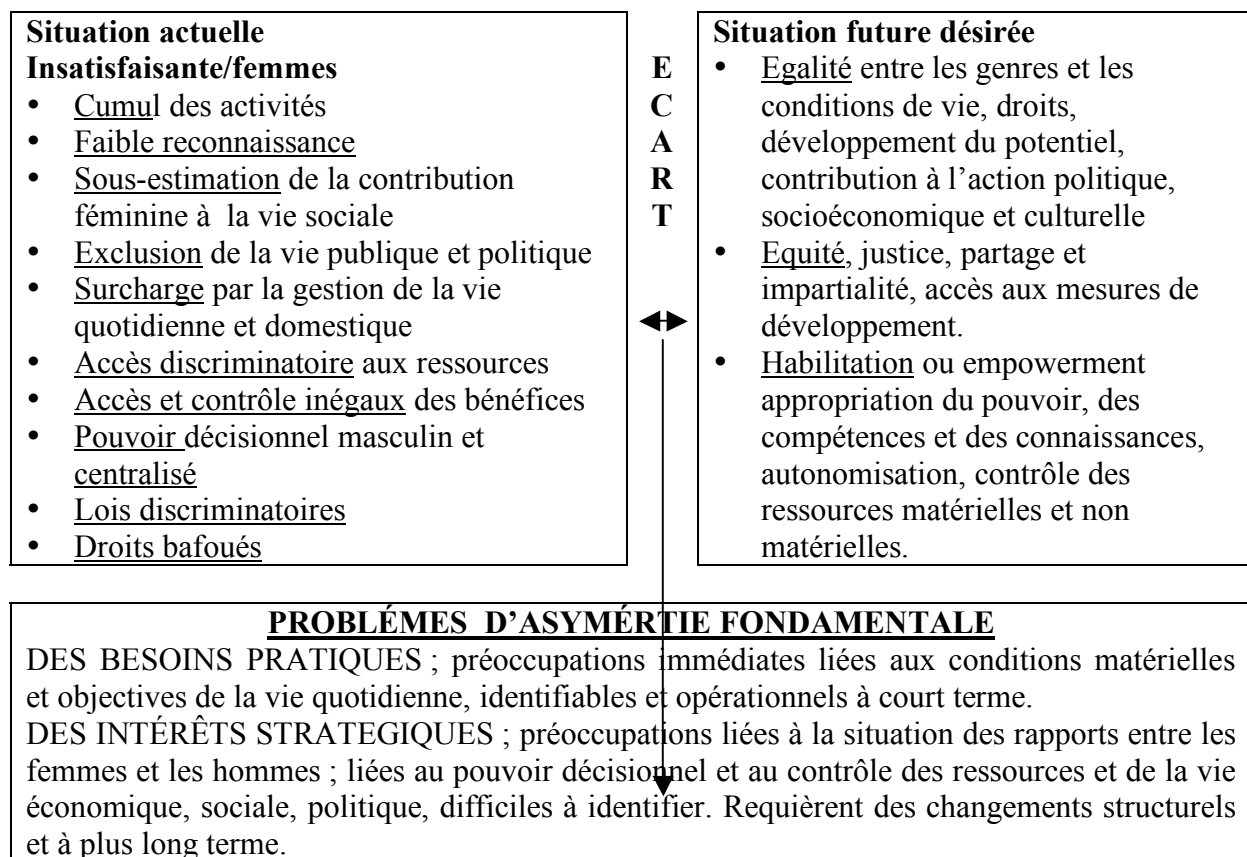
FACTEURS D'INFLUENCE

Facteurs d'influence sur les rapports femmes/hommes	Impact sur les conditions des femmes	Possibilités de changement	Contraintes à prendre en compte
Politiques : - Facteur 1 - Facteur 2 - Facteur 3			
Économiques : - Facteur 1 - Facteur 2 -			
Culturels : - Facteur 1 - Facteur 2 -			
Éducationnels : - Facteur 1 - Facteur 2 -			
Environnementaux : - - -			
Juridiques : - - -			
Internationaux : - - -			
Autres : - - -			

1.6- L'identification des besoins [pratiques et intérêts stratégiques]

Cette séquence est d'une importance majeure. Elle a pour objet de montrer l'écart entre la situation féminine actuelle insatisfaisante et la situation future désirée. Elle vise à permettre aux participants et participantes d'identifier les besoins et les problèmes sur lesquels une éventuelle action peut se greffer.

Les rapports entre les genres ; réalité et enjeux.



Exercice n° 4 : L'identification des besoins pratiques et intérêts stratégiques Temps alloué 60 minutes

Groupe 1 : Les besoins pratiques

- 1- Citer les besoins pratiques à caractère spécifique féminin.
- 2- Citer les besoins pratiques à caractère similaire aux deux genres.
- 3- Citer ceux qui intensifient les inégalités entre les genres.

Groupe 2 : Les intérêts stratégiques.

- 1- Citer les intérêts stratégiques à caractère spécifique féminin.
- 2- Citer les intérêts stratégiques à caractère similaire aux deux genres.
- 3- Citer ceux qui intensifient les inégalités entre les genres.

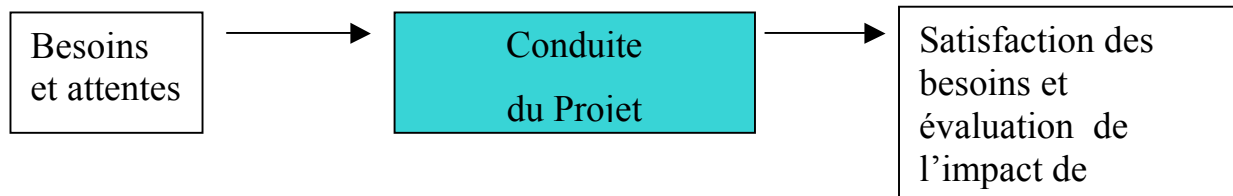
Retour en plénière et débat 30 minutes

AIDE MEMOIRE POUR FORMATRICE OU FORMATEUR

Besoins pratiques ; [Eau, énergie, nourriture, soins de santé primaires, éducation...]

Intérêts stratégiques ; [élimination de toutes formes de discrimination culturelle, financière, sociale et éducative, allègement des taches domestiques, redistribution équitable du travail].

MODULE 2 : La planification et l'exécution de l'action




MODULE 2 : PLANIFICATION ET EXECUTION DU PROJET

Selon l'approche GED, il ne suffit pas d'améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes. Il est essentiel de viser également l'amélioration de la position sociale des femmes, afin qu'elles puissent bénéficier d'une façon équitable des initiatives du développement. Les deux actions vont ensemble.

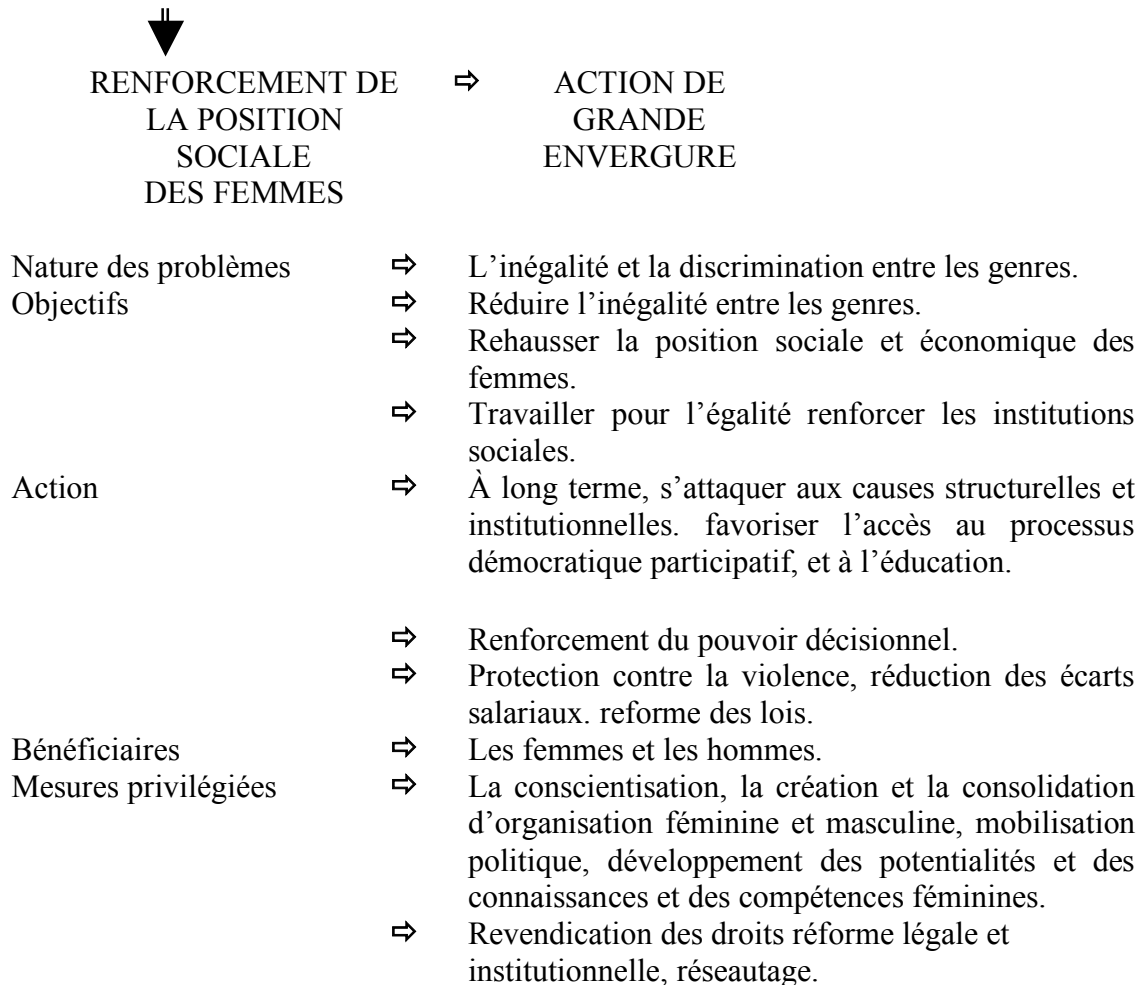
2 TYPES DE BESOIN ⇒ 2 FINALITES ⇒ 2 STRATEGIES D'ACTION

2.1- Agir sur les besoins pratiques


 CHANGEMENT DES CONDITIONS DE VIE ⇒ SERVICES CONCRETS

Nature des problèmes	⇒	Mauvaises conditions de vie et ou regard sexiste et discriminatoire, accès inéquitable aux ressources.
Objectifs	⇒	changer les conditions objectives de vie et faciliter l'accès aux ressources.
Action	⇒	À court et moyen terme, opérationnelle, accès sur les services, s'attaque aux causes immédiates des problèmes inhérents à la vie courante.
Bénéficiaires	⇒	Les femmes, cela peut même les surcharger.
Risque	⇒	Le maintient et ou le renforcement des inégalités et des rapports traditionnels entre les genres.
Mesures privilégiées	⇒	Développement de services, équipements, achat de matériels....

2.2- Agir sur les intérêts stratégiques



2.3- Réduire les rapports de domination, maximiser l'habilitation

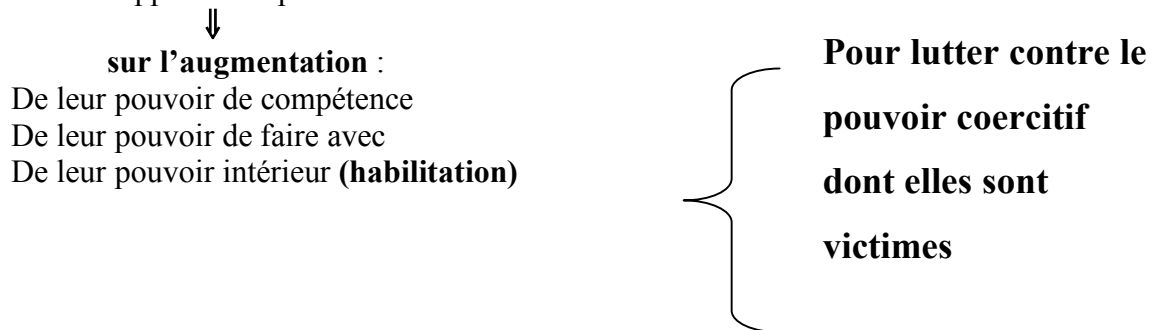


Il existe en fait **4 types de pouvoir** :

1. **Le pouvoir de coercition** : est généralement fondé sur les menaces, la punition, la violence et l'intimidation.
2. **Le pouvoir de compétence** : consiste en un pouvoir créateur qui rend la personne apte à accomplir et réussir une action, à résoudre un problème ou à développer ses compétences.

3. **Le pouvoir de faire avec** ; est fondé sur le principe qui dit que le tout est plus grand que la somme des parties. Il consiste à collectiviser un problème, dont la solution repose sur l'union des forces pour l'atteinte d'un but commun.
4. **Le pouvoir intérieur** ; renvoie au regard porté sur soi et sur les autres. C'est une forme de force spirituelle unique à chaque être qui s'accepte et se respecte, et qui est en mesure d'accepter et de respecter l'autre.

NOTER QUE ⇒ Le changement des rapports entre les genres et la participation des femmes au développement repose



2.4- Maximiser les chances de changement, minimiser les obstacles



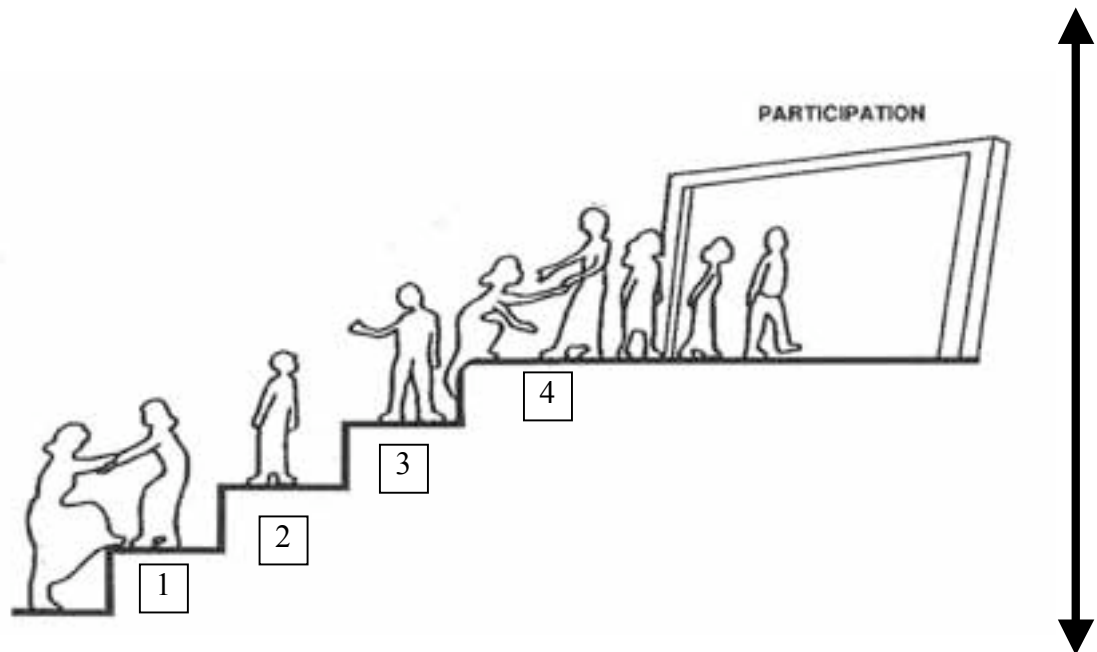
Savoir créer une image attractive du projet

Il suffit donc de :

- ⇒ **Repérer** le niveau de changement.
- ⇒ **Estimer** le potentiel existant.
- ⇒ **Impliquer** la population en général et les femmes en particulier, dans la définition des objectifs de changement réalisables et mesurables.
- ⇒ **Motiver** la population à s'approprier la démarche de changement en assumant les conséquences et les risques générés par la transformation de leur vie.
- ⇒ **Offrir** l'appui nécessaire aux populations cibles pour qu'elles trouvent des alliances, et des coalitions pouvant aider à la réussite du projet.
- ⇒ **Monter** un partenariat qui s'implique de façon opérationnelle dans l'action.

2.5- Optimiser le niveau de participation

Niveaux de participation au développement humain durable



- 1- Recevoir des bénéfices sans contrôler, la continuité (récepteur, passif).
- 2- Agir de la manière prescrite par d'autres (coopérative, contribution pour le travail, agir sollicité).
- 3- Consultation pour nommer les problèmes et non les solutions (Avis respecté).
- 4- Planifier/mettre en œuvre/évaluer les solutions aux problèmes s'organiser pour répondre à leurs propres besoins (appropriation du pouvoir d'organisation et d'action).

2.6- Fixer des objectifs concrets et mesurables

Un **objectif** est **le résultat escompté** au terme d'une action déterminée.

L'objectif **comporte** toujours deux éléments essentiels ; **un objet** et **une intention** face à cet objet. [Celle de l'auteur de l'objectif]

Trois autres éléments complètent cette intention : **un destinataire**, **des conditions de réalisation**, **un seuil de performance**.

L'OBJECTIF EST UNE PHRASE NORMALE.

Exemple :

- ❖ **Objectif** [destinataire, intention, objet, conditions de réalisation seuil de performance.]
- ❖ **Phrase** [sujet du verbe, verbe d'action qui rend compte de la performance exigée], complément d'objet, circonstance, adjectif observable et mesurable]
- ❖ **Exemple** [les femmes doivent être capables de prendre des décisions concernant le style éducatif de leurs enfants en appliquant les notions apprises lors de la session genre.]

Distinguer deux types d'objectifs :

Objectif général ⇒ Se rapproche du but ou de **la finalité de l'action**. Il est global, rédigé en termes globaux, plutôt abstraits, peu opérationnels. Il réfère à une action à long terme.

Objectif spécifique ⇒ Les objectifs spécifiques sont des **moyens** qui permettent **de vérifier** si les objectifs généraux fixés au départ sont réellement atteints.

Noter que ⇒ Si les objectifs spécifiques sont atteints les objectifs généraux le sont aussi.

Retenez ⇒ Que l'objectif spécifique est un sous - ensemble d'un objectif général.

Exercice n° 5 : Fixer des objectifs concrets et mesurables temps alloué 90 minutes

Vous savez déjà que les objectifs peuvent être classés selon deux domaines soient :

Les conditions objectives de vie **et/ou** la position sociale et économique et politique des femmes

Précisez le contenu ou le registre des objectifs que vous désirez atteindre par votre action.

Demandez-vous **sur quoi va porter votre action ? Et rédiger 5 objectifs opérationnels en suivant les règles de rédaction.**

Le groupe 1 travaillera donc sur les conditions objectives de vie des femmes

Le groupe 2 travaillera sur la position sociale, économique et politique des femmes.

Notez toutefois qu'il existe des zones de **recoupement et d'interaction** continue. Un objectif peut avoir une influence directe sur l'autre, comme il peut lui être un pré requis. Exemple en éduquant les femmes, elles auront plus de chance d'accéder à des postes de décisions...

Retour en plénière et débat 60 minutes.

Aide mémoire au formateur ou à la formatrice

- Les femmes doivent avoir un accès égal aux emplois dans les usines et les fabriques de textiles.
- Les femmes doivent avoir un accès et une représentation égale dans les médias et les technologies de l'information et de la communication.
- Les femmes et les hommes doivent être consulté de façon égale pour les projets éducatifs de leurs enfants.
- Les femmes doivent se retrouver dans les postes clé de décision.
- Les entreprises doivent réduire au maximum le nombre de femmes embauchées dans des postes de travail aride.
- L'action de développement local entreprise doit augmenter le nombre des étudiantes inscrites dans les classes primaires.
- Notre action collective doit améliorer les services de consultation et d'appui financier offerts aux micros projets tenus par des femmes.

MODULE 3 : L'évaluation de l'action

3.1- Définir des indicateurs de mesure

LES INDICATEURS sont des signes empiriques, des indices chiffrés, et ou des comportements significatifs qui permettent de repérer et d'évaluer le changement à travers le temps, notamment avant la mise en marche du projet et au terme des actions prévues.

Dans le contexte de l'action sur les rapports entre les genres, la précision des indicateurs facilite la canalisation des efforts vers l'atteinte de l'égalité.

Ils se caractérisent par les aspects suivants ;

- Ils sont, mesurables, concrets, objectivement observables, faciles à repérer et à nommer. ,
- Ils constituent les exigences et les clignotants qui servent de guide pour signaler et évaluer l'atteinte des objectifs de changement.
- Ils sont spécifiques à chaque objectif escompté.

Exercice n° 6 : Définir des indicateurs de mesure Temps alloué 120 minutes plénière incluse

Divisez les participants et participantes en quatre groupes.

Le travail exigé des Groupes 1 et 2, consiste à rédiger des objectifs spécifiques, se rapportant aux conditions objectives de vie des femmes.

L'objectif général serait : les femmes de la région x devraient bénéficier d'une amélioration des conditions de vie, 10 mois après le démarrage de l'action genre.

Question 1 : Décomposez cet objectif général en objectifs spécifiques, en sachant que la somme des objectifs spécifiques fractionnés doit couvrir l'ensemble de votre objectif général. Rien de plus rien de moins.

Question 2 : Repérez en les énumérant les indicateurs ou les exigences qui vous permettent d'évaluer l'atteinte de chacun des objectifs. N'oubliez pas que les conditions de réalisation et le seuil de performance sont des exigences définies par l'auteur de l'objectif ou par l'évaluateur de son niveau d'atteinte.

Soyez précis et aidez-vous du tableau suivant.

Objectifs	Activités	Indicateurs	Sources d'information
Objectifs à long terme			
Objectifs intermédiaires			
Objectifs immédiats			

Le travail exigé des Groupes 3 et 4, consiste à rédiger des objectifs spécifiques, se rapportant à la position sociale économique et politique des femmes.

L'objectif général serait les femmes de la région x devraient vivre une transformation dans leur position sociale, économique et politique au terme de deux ans d'un travail collectif touchant leur droit à une éducation professionnelle spécialisée.

Question 1 : Décomposez cet objectif général en objectifs spécifiques, en sachant que la somme des objectifs spécifiques fractionnés doit couvrir l'ensemble de votre objectif général. Rien de plus rien de moins.

Question 2 : Repérez en les énumérant les indicateurs ou les exigences qui vous permettent d'évaluer l'atteinte de chacun des objectifs. N'oubliez pas que les conditions de réalisation et le seuil de performance sont des exigences définies par l'auteur de l'objectif ou par l'évaluateur de son niveau d'atteinte.

Soyez précis et aidez-vous du tableau suivant

Objectifs	Activités	Indicateurs	Sources d'information
Objectifs à long terme			
Objectifs intermédiaires			
Objectifs immédiats			

Aide mémoire pour formateur ou formatrice

- Augmentation du nombre des femmes salariées.
- Majoration des salaires des femmes.
- Le nombre de projet individuel ou familial gérés par des femmes.
- Nombre élevé de crédits octroyés à des femmes.
- Nombre de classes équipées et nombre de professeurs habilités pour l'enseignement.
- Le nombre élevé de filles inscrites dans les classes primaires.
- Augmentation des mouvements de femmes qui réclament le changement et prônent le développement équitable.
- Le nombre de micros projets qui sollicitent l'aide.

3.2- Vérifier la qualité des objectifs escomptés

Nous vous proposons dans ce qui suit, la possibilité de vérifier la qualité des objectifs que vous avez rédigé.

Objet :

- 1- Votre objectif est-il une sous-notion incluse dans l'objectif général ?
- 2- Pouvez-vous indiquer à quel domaine appartient votre objectif ?

Intention :

- 3- La performance exigée est-elle réaliste dans le cadre de ce projet de développement ?
- 4- Le verbe choisi exprime-t-il un comportement acquis ou une condition acquise plutôt qu'un souhait tout cours.
- 5- Le comportement acquis ou la condition acquise par les femmes est-il mesurable ?

Conditions de réalisation :

- 6- Les conditions de réalisation sont-elles nécessaires à indiquer ?
- 7- La réalisation de la tâche à exécuter exige-t-elle l'utilisation d'instruments ?

Seuil de performance :

- 8- Avez-vous bien précisé les critères de performance ?
- 9- Etes-vous sûres que l'absence de critères ou d'indicateurs de performance ne nuira pas à la mesurabilité de l'objectif ?
- 10- Vos critères d'évaluation de la performance ou de l'atteinte de vos objectifs
Sont-ils réalisables, mesurables et observables ?

MODULE 4 : L'intégration systématique de l'approche genre dans les projets de développement

La politique genre est un engagement dans une démarche de projet qui peut être découpée de façon basique en trois phases :

Cadrer
Conduire
Clôturer
 ↓

Des projets visant à :

- **Assurer l'équité et l'égalité** des rapports entre les femmes et les hommes.
- **Assurer un développement juste** et équitable permettant aux femmes et aux hommes de participer également aux processus de prise de décisions et au développement de leur collectivité.
- **Contrer la discrimination** envers les femmes dans les institutions, les organisations sociales et dans la société en général.
- Favoriser les mesures visant à **augmenter la représentation** et la participation **des femmes** à tous les niveaux et toutes les instances sociales.
- Améliorer les **conditions objectives de vie** des femmes.
- Améliorer la p
- Position des femmes vis-à-vis des hommes.

Exercice n° 7 : L'intégration systématique de l'approche genre dans les projets de développement Temps alloué 120 minutes

Il vous est demandé de :

- **Choisir un** des objectifs généraux précités en sachant que les objectifs sont inter-reliés et que le travail sur l'un touche systématiquement l'autre.
 - **Elaborer l'organisation** complète et concrète **d'une action** qui montre les règles de fonctionnement d'un projet qui intègre l'approche genre et qui permet une contribution significative des personnes concernées **en l'occurrence les femmes**.
 - **Suivre des stratégies coopératives** qui favorisent les interactions entre les différentes personnes et qui permettent à chacun et à chacune d'apporter sa contribution et de développer diverses capacités.
- ❖ Le guide ci-après vous propose, comme dans toute démarche, des outils méthodologiques accessibles et participatifs.
 - ❖ Le cadre de référence du projet se situe dans les modules 1-2-3. N'hésitez pas à y puiser les éléments de base qui vous semble nécessaires, pour vous assurez de la pertinence de l'avancement de votre réflexion.
 - ❖ Une série de questions proposée par OVERHOLT C. et all (2000) peut vous aider à préciser vos réponses à chacune des principales phases, n'hésitez pas à y recourir.

4.1- Cadrer

La préparation d'un projet : une idée neuve, la promotion des conditions féminines

La préparation ou l'avant projet : la production d'un plan d'activités clés

Cette phase permet de prendre conscience du projet, de sa pertinence et de ses conditions organisationnelles

A- Le choix d'un projet : Quel projet ? Préciser le thème

Avant tout engagement répondre aux 2 questions suivantes :

- **De quoi s'agit-il** précisément ?
- Que désirons- nous faire ? En réponse à **quelle(s) demande(s) ou à quelle(s) attente(s) ? Et de la part de qui ? Comment les besoins ont-ils été identifiés ?**

B- Etude d'opportunité : ici vous **testez l'idée** et/ ou vous **validez la demande**

- Définir le périmètre du projet ou son **contexte** géographique, culturel, économique, social....
- Est-ce que le projet et le thème sont **proches de la vie ou des centres d'intérêt** des femmes, des hommes ?
- Qui est prêt à **s'approprier le projet** ? C'est une condition indispensable à sa réussite.
- Etes-vous en mesure de faire **la description du thème retenu et de ses objectifs** ? Notamment en terme de changements et d'habiletés que vous cherchez particulièrement à développer (ils serviront par la suite à l'évaluation de l'impact de l'action).
- Le projet **s'inscrit-il directement dans les objectifs visés** ? Certains projets constituent même un objectif prioritaire.
- Quels sont **les indicateurs ou les critères** que vous avez déterminés pour juger de l'atteinte des objectifs ?

C- Etude de faisabilité OU Etude technique :

- Repérez **les ressources requises** pour la réalisation du projet et suggérez les ressources que vous jugez utiles.
- Comment avez-vous pensé **l'organisation du travail** ? échelonnement du projet dans le temps, répartition du travail entre les partenaires.
- Qui sont Les différents **partenaires et leurs rôles (opérationnel, financier, supervision, potentiels, à la tâche,)** ? Quelles sont les conditions du partenariat ? (objectifs, modalité de mise en œuvre, rôles et fonctions de chacun...)
- Comment tenir au courant et **motiver** les instances concernées ? Comment **attirer leur attention** et être sensible à leurs attentes ? Quel message communiquer ? Comment le communiquer ? (Courrier, TV, affiches, tracts, brochures, rencontres individuelles ou de groupe, entretiens, porte à porte...)

- Comment les personnes doivent-elles **saisir l'intérêt et la portée** du projet ? (donner un nouveau souffle, donner d'avantage du sens). Comment se fera la restitution de l'action ? (photos, films, exposés oraux, conférences publiques...)
- Comment éclairer leur décision, **la pertinence** du projet, **sa faisabilité** (temps estimé et requis, présence des ressources disponibles, appuis prévisibles) et **la capacité des concernées**.
- Notez que dans de ce type de projet la capacité des femmes s'accroît en cours de développement. Elle est perçue comme étant **dynamique et non statique**.
- Comment pensez-vous **accroître la collaboration entre elles** et créer un contexte physique et social pour favoriser cette collaboration ?

4.2- Conduire

A- L'exécution ou phase de réalisation : une ou plusieurs productions

C'est là que le **projet devient vivant**, c'est la phase **opérationnelle**, de la création et de la réalisation.

Cette phase se caractérise par :

- Des **taches** tantôt **individuelles**, tantôt **en groupe** ou des actions **collectives**.
- La **collaboration entre pairs** et le **soutien des organisateurs**, pour bâtir une **communauté** dont la préoccupation centrale est la **réussite du projet**.
- Le **respect** du plan prévu, et **l'élaboration progressive** d'une action de **services tangibles** (notez toute fois que **pensée et action évoluent de pair**).
- La **coordination**, le **réajustement** et la **synthèse**. Comment mesurer **quantitativement et qualitativement** l'avancement des travaux ? quel **dispositif de suivi** est mis en place ? Qui est chargé du suivi et à quelle **fréquence** ? Quels **outils**, bilan final, journal de bord, réunions hebdomadaires ou mensuelles, tel d'urgence. ?
- La **finalisation** et la **clôture** de l'action.

4.3- Clôturer

C'est l'exploitation des résultats du projet de même que les activités majeures qui s'y rattachent (manifestations **d'un savoir collectif**).

Notez qu'un projet s'inscrit dans un **continuum**. Il est impératif de faire le **retour sur le projet** pour opérer un **bilan** et intégrer les **conclusions** dans un ensemble plus large.

Si un projet est retenu :

- C'est qu'il a **un sens** ;
- Qu'il soulève **des intérêts** ;
- Et qu'il correspond à **des objectifs jugés souhaitables ou impératifs**. (Maîtrise des connaissances, d'habiletés et d'attitudes. Changements des conditions objectives de vie.)

Le projet est **un passage** d'une situation à une autre. La fin du projet ne correspond pas à son début.

- Qu'est-ce que le projet réalisé a permis d'**apprendre** ?
- Qu'est ce qui aurait pu être fait autrement ou devrait se faire autrement ?
- Quelles **suites** devraient être données à ce projet ?
- Le **résultat final** du projet est-il **cohérent** avec la **démarche** suivie ?
- Quelles sont **les suites possibles** à donner au projet et dans quelles **conditions** ?

*** Annexe : Question OVERHOTL C. et all¹**

La série de questions suivantes est essentielle pour chacune des principales phases d'un projet : l'identification, la mise en œuvre, l'évaluation.

Dimension femme dans l'identification d'un projet

A- Evaluation des besoins des femmes

- 1- Quels besoins et occasions permettent d'augmenter la productivité et/ou la production des femmes?
- 2- Quels besoins et occasions permettent d'augmenter l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources ?
- 3- Quels besoins et occasions permettent d'augmenter l'accès et le contrôle des femmes sur les bénéfices ?
- 4- Comment ces besoins et occasions se relient-ils aux autres besoins généraux et sectoriels du secteur?
- 5- Les femmes ont-elles été consultées directement pour identifier ces besoins et occasions ?

B- Définition des objectifs généraux du projet

- 1- Les objectifs du projet sont-ils explicitement reliés aux besoins des femmes ?
- 2- Ces projets reflètent-ils exactement les besoins des femmes ?
- 3- Les femmes ont-elles participé à leur élaboration ?
- 4- Y a-t-il eu d'autres expériences auparavant ?
- 5- Comment les nouveaux projets s'appuient-ils sur les activités antérieures?

C- Identification des effets négatifs possibles

- 1- Le projet peut-il entraver l'accès ou le contrôle des femmes sur les ressources et les bénéfices ?
- 2- Peut-il affecter négativement la situation des femmes d'une façon quelconque ?
- 3- Quels peuvent être les répercussions sur les femmes à court et à long terme ?

1. OVERHOTL, C., et all, (2000) « Femmes dans le développement : cadre pour un projet d'analyse » in *Le Genre: un outil nécessaire*, Cahiers genre et développement, Afed – efi, Paris, Genève

La dimension femme dans la conception de projet

A- Impact des projets sur les activités des femmes

- 1- Laquelle de ces activités (de production, de reproduction et d'entretien, sociopolitiques) est affectée par le projet ?
- 2- Est-ce que les éléments du projet correspondent aux activités attribuées selon le genre ?
- 3- Si le but recherché est de changer la performance des femmes dans cette activité (c'est-à-dire lieu d'activité, mode de rémunération, technologie, mode d'activité) est-ce faisable et peut-on en attendre des effets positifs ou négatifs sur les femmes ?
- 4- Si rien ne change, est-ce regrettable pour le rôle des femmes dans le processus de développement ?
- 5- Comment ajuster la conception du projet pour augmenter les effets positifs mentionnés et réduire ou éliminer leur aspect négatif ?

B- Impact des projets sur l'accès et le contrôle des femmes

- 1- Comment chaque élément du projet affecte-t-il l'accès et le contrôle des femmes aux ressources et aux bénéfices liés à la production de biens et services ?
- 2- Comment chaque composante du projet affecte-t-elle l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources et les bénéfices liés à la production et à l'entretien des ressources humaines ?
- 3- Comment chaque composante du projet affecte-t-elle l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources et les bénéfices ?
- 4- Quelles forces ont été mises en œuvre pour induire la recherche ultérieure des contraintes et des améliorations possibles ?
- 5- Comment la conception du projet peut-elle être modifiée pour augmenter l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources et les bénéfices ?

La dimension femme dans la mise en œuvre des projets

A- Personnel

- 1- Est-ce que les personnes travaillant au projet sont suffisamment conscientes et favorables envers les besoins des femmes ?
- 2- Les femmes sont-elles habituées à distribuer les biens et services aux femmes bénéficiaires ?
- 3- Le personnel a-t-il les qualifications nécessaires pour répondre à n'importe quelle demande spécifique des femmes ?
- 4- Quelles techniques de formation seront employées pour développer le système de distribution ?
- 5- Les femmes ont-elles la possibilité de participer à la gestion du projet ?

B- Structures d'organisation

- 1- Est-ce que les formes d'organisation augmentent l'accès des femmes aux ressources ?
- 2- Est-ce que l'organisation possède les pouvoirs adéquats pour obtenir d'autres organismes les ressources dont ont besoin les femmes ?
- 3- L'organisation a-t-elle la capacité institutionnelle de soutenir et protéger les femmes pendant le processus de changement ?

C- Opération et logistiques

- 1- L'organisation du système de distribution est-il accessible aux femmes en termes de personnel, de lieu et de temps ?
- 2- Existe-t-il des procédures de contrôle pour assurer une distribution fiable des biens et services ?
- 3- Existe-t-il des mécanismes pour s'assurer que les ressources et les bénéficiaires ne seront pas confisqués par les hommes ?

D- Finances

- 1- Y a-t-il des mécanismes de financement capables d'assurer la continuité du programme ?
- 2- Les fonds alloués sont-ils suffisants pour le travail projeté ?
- 3- A-t-on évité l'accès préférentiel des hommes aux ressources ?
- 4- Est-il possible de vérifier la traçabilité des fonds destinés aux femmes du début à la fin avec un degré de fiabilité acceptable ?

E- Flexibilité

- 1- Le projet a-t-il un système de gestion capable de déceler les effets de l'opération sur les femmes ?
- 2- Est-ce que l'organisation a suffisamment de flexibilité pour adapter ses structures et ses opérations afin de répondre aux situations changeantes ou nouvelles des femmes ?

Dimension femmes dans l'évaluation des projets

A- Recueils de données nécessaires

- 1- Est-ce que le système de surveillance et d'évaluation mesure explicitement les effets du projet sur les femmes ?
- 2- Est-ce qu'il recueille aussi des données pour mettre à jour l'analyse des activités, et l'analyse de l'accès et du contrôle des femmes ?
- 3- Les femmes sont-elles présentes dans la définition du recueil des données ?

B- Collecte des données et analyse

- 1- La collecte des données est-elle assez fréquente pour permettre les ajustements nécessaires pendant la durée du projet ?
- 2- Les données sont-elles retransmises au personnel du projet et aux bénéficiaires sous une forme compréhensible et en temps voulu pour permettre les ajustements ?
- 3- Les femmes sont-elles admises à collecter et à interpréter les données ?
- 4- Les données sont-elles analysées en vue de fournir un guide pour d'autres projets ?
- 5- A-t-on identifié des points clés pour la recherche sur "Femmes et Développement" ?

Grille d'évaluation de la session

Cette grille à caractère anonyme a pour objet d'améliorer la qualité de transmission des connaissances théoriques et pratiques.

Nous vous demandons de bien vouloir la lire attentivement et de répondre aux questions avec la plus grande précision.

1- Etes-vous globalement satisfait et satisfaite de cette formation ?

Très satisfait-e
Satisfait-e

Peu satisfait-e
Non satisfait-e

2- Les thèmes développés ont-ils répondu à vos attentes ?

Oui

Partiellement

Pas du tout

3- Y a-t-il des thèmes que vous auriez souhaité traiter au cours de cette formation et qui n'ont pas été débattus ?

Oui

non

Si oui lesquels ?

4- Quels sont les thèmes que vous avez sentis peu pertinents ?

5- Comment évaluez-vous les exercices ?

Très intéressants

Moyens

Pas intéressants

6- Comment évaluez-vous les séances plénières de mise en commun ?

Très intéressantes

Moyennes

Pas intéressantes

7- L'enseignement était-il clair ? Encerclez le chiffre correspondant à votre choix.

1 = Totalement

2 = Moyennement

3 = Peu

4 = Pas du tout

8- Le climat des séances était-il animé ? Encerclez le chiffre correspondant à votre choix.

1 = Totalement

2 = Moyennement

3 = Peu

4 = Pas du tout

9- La formation vous a-t-elle permis de développer de nouvelles façons de concevoir des projets de développement ?

1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

10- L'organisation globale vous a-t-elle convenu ?

Horaire : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Salle : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Aération : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Matériel : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Sonorisation : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Accueil : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Pauses : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Ponctualité : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Fournitures : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

Documents : 1 = Totalement 2 = Moyennement 3 = Peu 4 = Pas du tout

11- avez-vous des suggestions d'ordre général ?

Merci de votre collaboration