

UNE COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE ET DE PRATIQUE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE

Capitalisation de l'expérience d'une communauté d'apprentissage et de pratique (CAP) au sein d'Uni4Coop, le consortium des ONG universitaires francophones de Belgique.

JULIE BERTHELIER
ANNE DEPRET

Sommaire

APPROCHES ET OUTILS POUR LE DIAGNOSTIC DU GENRE

- Fiche 1 :** Adopter une lecture genrée systématique 7
- Fiche 2 :** Utiliser un dossier familial comme source d'informations pour un diagnostic genre 11
- Fiche 3 :** Induire des changements dans les relations de genre grâce au critère d'autonomisation des femmes de l'outil TAPE de la FAO 15

EXPÉRIENCES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

- Fiche 4 :** Miser sur la solidarité au sein des ménages et des villages pour traiter les inégalités de genre au Sénégal 19
- Fiche 5 :** Lutter contre les violences basées sur le genre par le biais de l'approche « village genre » en RDC 23
- Fiche 6 :** Encourager les hôpitaux membres d'un réseau à prêter davantage attention au genre en RDC 27
- Fiche 7 :** Lutter contre la masculinité toxique et la culture du risque en RDC 31

DÉBATS ET DILEMMES AUTOUR DE L'EMPOWERMENT DES FEMMES ET DE LA TRANSVERSALITÉ DU GENRE

- Fiche 8 :** Forcer l'autonomisation des femmes au Burkina Faso ? 35
- Fiche 9 :** Convaincre des collègues plus réticents à intégrer le genre de manière plus transversale 41
- Fiche 10 :** Induire des changements dans les relations de genre : risques et limites 45
- Fiche 11 :** Mesurer des changements en matière de relation de genre. 49

ACCOMPAGNEMENT D'UNE COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE ET DE PRATIQUES

- Fiche 12 :** Accompagner des communautés d'apprentissage et de pratique 51
- Fiche 13 :** Tirer des bénéfices d'une Communauté d'Apprentissage et de Pratique 57
- Fiche 14 :** Ressources 59



Introduction

Nos organisations ULB-Coopération, Eclasio et Louvain Coopération, membres du consortium d'ONG universitaires francophones de Belgique Uni4Coop, ont souhaité mettre en valeur des expériences concrètes conduites en faveur d'une plus grande égalité de genre dans leurs différents programmes.

Le processus a pris la forme d'une communauté d'apprentissage et de pratique (CAP)¹. Ce dispositif implique une participation active, une posture d'investigation et la construction de savoirs à partir de la pratique. En effet, les participant-es sont invité-es à réfléchir sur leurs propres actions et celles des autres, à définir collectivement les enjeux à traiter et les problèmes à résoudre.

Les thématiques débattues au cours des séances ont trouvé leur source dans des entretiens préalables, menés par l'une des facilitatrices. Ils ont permis d'identifier des expériences à partager, des questionnements et constats à propos du genre. En voici un aperçu :

- Comment introduire le genre au sein des communautés bénéficiaires des projets ?
- Quand on parle de genre, pourquoi y a-t-il des levées de bouclier ? D'où viennent les freins ?
- Comment exploiter les informations issues d'un diagnostic pour parvenir à davantage d'équité de genre ?
- Comment renforcer les partenaires locaux en matière d'intégration du genre dans les activités ?
- Comment permettre à des femmes d'accéder à des activités économiques non stéréotypées ?
- Est-il judicieux d'impliquer les hommes dans des projets d'empowerment des femmes ? Et si oui, à quel moment ?
- Même lorsque les femmes sont consultées, leur avis est rapporté par un homme. Les jeunes n'ont pas non plus accès à la parole.
- Aborder les questions de genre est encore assimilé à une perte de virilité pour les hommes.

1. Voir fiche 12.

- La notion de genre est souvent associée à l'homosexualité, perçue négativement dans certains contextes.
- La question de l'orientation sexuelle de la patientèle reste difficile à aborder avec le personnel de santé.
- Le genre est encore vécu comme une thématique secondaire, souvent ressentie comme imposée par l'extérieur, ce qui peut rendre difficile la position d'un-e référent-e genre.

Notre « CAP genre » a permis de mieux comprendre les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des projets et de réfléchir aux solutions potentielles à y apporter, tout cela de manière collective et transdisciplinaire, en rassemblant responsables des projets en santé et en systèmes alimentaires durables.

La communauté d'apprentissage et de pratique a été constituée sur une base volontaire. Elle a réuni 5 femmes et 8 hommes, (dont 4 personnes issues d'organisations partenaires), originaires du Burkina Faso, du Burundi, du Sénégal, de la République démocratique du Congo et de la Guinée. La CAP a été animée par deux facilitatrices.

Ensemble, ils et elles ont participé à 7 séances. 6 autres séances, en comité réduit, ont ensuite abordé des questions plus spécifiques à chaque secteur d'intervention.

Les fiches qui suivent proposent un aperçu des 13 séances organisées de mars 2023 à juin 2024. L'objectif de cet ouvrage est que d'autres agent-es de développement puissent y puiser de l'inspiration pour adapter leurs processus d'intégration des notions de genre, en fonction de leur contexte d'intervention. Numérotées de 1 à 13, les fiches sont structurées autour d'expériences vécues, de difficultés rencontrées, de questionnements ou de pistes de solutions. Elles se concluent par les leçons tirées des échanges et un regard plus global. La plupart des fiches proposent un outil méthodologique, socle ayant permis de construire la discussion de chaque séance. Elles offrent aussi quelques ressources utiles.

Les fiches 12 et 13 sont consacrées à la méthodologie d'accompagnement d'une communauté d'apprentissage et de pratique, et aux bénéfices d'une CAP pour ses membres.

Nous remercions ici les participant-es pour l'intérêt et l'attention qu'ils et elles ont porté aux un-es et aux autres et pour la richesse des échanges.

ADOPTER UNE LECTURE GENRÉE SYSTÉMATIQUE



Contexte

Une grille d'autodiagnostic à l'intention des établissements de soins est implémentée à Kinshasa auprès de quelques structures sanitaires volontaires. Cette grille passe en revue une série de thématiques visant à offrir des soins de qualité davantage centrés sur la personne (p.ex. l'exploitation des informations contenues dans les dossiers familiaux en vue d'organiser les soins et de déterminer les thématiques de discussion avec les familles).

Les résultats de cette évaluation sont analysés lors d'ateliers réunissant les prestataires et les usager·ères des soins, lequel·les identifient ensuite comment l'offre de soins pourrait être davantage centrée sur la personne. Au cours de ces ateliers, les facilitateur·trices rappellent que le genre est, selon l'OMS, un des déterminants de la santé.



Partage d'expériences

Un des problèmes majeurs qui y a été constaté dans un centre de santé est l'absence de séparation adéquate entre plusieurs types de patient·es : les hommes étaient séparés des jeunes accouchées et de leur nouveau-né par un simple paravent.

Les discussions ont révélé une série de conséquences indésirables :

- Non-respect de l'intégrité physique/intimité
- Risque infectieux entre ces catégories de patient·es

Risque de violence basée sur le genre, notamment harcèlement sexuel

Les animateur·trices communautaires ont mené les discussions sous l'angle du droit des patient·es, pour créer une dynamique de recherche concertée de solutions et ainsi, répondre aux besoins spécifiques des femmes. Un local inutilisé a été réhabilité pour séparer les malades hommes des mères avec leur bébé.



Leçons apprises

Cet exemple a montré qu'une analyse genre est toujours possible et opportune, même pour un critère d'apparence neutre (aveugle au genre), tel que l'existence d'un système d'isolement au sein d'un centre de santé.

Avoir posé un regard genré sur cette situation a permis à l'ensemble d'acteur-trices (personnel soignant, patient-es, instances régulatrices de la santé) de visibiliser un problème relevant du droit à la santé. La recherche conjointe de solutions a débouché sur une meilleure prise en charge de la patientèle.



Conclusion

L'intégration du genre dans les projets de développement nécessite une approche systématique et transversale. Pourtant, il est fréquent que les acteur-trices du développement adoptent une approche qui ne prend pas en compte les spécificités et inégalités de genre. Or, elle est indispensable pour transformer durablement les dynamiques sociales et économiques.

QUAND L'ÉGALITÉ FORMELLE NE SUFFIT PAS

Cette analyse permet de mettre en avant la différence entre **l'égalité substantielle et l'égalité formelle**. L'égalité formelle se limite à garantir les mêmes droits légaux pour tous et toutes. L'égalité substantielle va plus loin et vise à assurer que ces droits se traduisent par des opportunités et des résultats équitables dans la réalité. Voici quelques points clés pour mieux comprendre cette notion¹ :

1. **Réduction des désavantages** : l'égalité substantielle cherche à corriger les désavantages sociaux, économiques et politiques qui affectent certains groupes.
2. **Lutte contre les stéréotypes et la discrimination** : elle s'attaque aux préjugés, à la stigmatisation et à la violence qui peuvent empêcher l'accès équitable aux opportunités.

1. Fredman, S. (2016). Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, 14(3), 712–738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>

3. **Participation et voix** : elle vise à renforcer la participation et l'influence des groupes marginalisés dans les processus décisionnels.
4. **Reconnaissance des différences** : elle prend en compte les différences entre les individus et les groupes, et adapte les politiques pour répondre à ces divers besoins.

En somme, l'égalité substantielle ne se contente pas de traiter tout le monde de la même manière, mais cherche à créer des conditions où chacun·e peut réellement bénéficier des mêmes opportunités et atteindre des résultats équitables.

UTILISER UN DOSSIER FAMILIAL COMME SOURCE D'INFORMATION POUR RÉALISER UN DIAGNOSTIC GENRE



Les informations fournies par le dossier familial, implémenté au sein des centres de santé médicalisés urbains, en République démocratique du Congo, permettent-elles une analyse genrée et la mise en place de stratégies visant à diminuer les disparités de genre dans l'accès à la santé ?



Contexte

Dans le cadre d'une recherche-action menée à Goma, un dossier familial informatisé a été mis en place dans des centres de santé urbains. Son objectif est de recueillir des informations sur les ménages en matière de facteurs sanitaires, de prévention primaire et de conditions socio-économiques. Ces données sont censées permettre une meilleure adaptation de l'offre de soins.

Toutefois, une question clé a émergé : le **dossier familial permet-il une analyse genrée efficace** ? En d'autres termes, est-il possible d'identifier et de comprendre les disparités de genre dans l'accès aux soins grâce aux informations collectées ?



Approche

Au cours de la séance, le référent genre a proposé une matrice reprenant les informations du dossier familial susceptibles de déboucher sur une analyse genrée. Elle croise les informations du dossier familial avec des clefs d'analyse genrée, notamment :

- **Différences biologiques influençant la santé** (ex. : certaines maladies affectent différemment les hommes et les femmes).
- **Influence des activités et des rôles sociaux sur la santé** (ex. : charge domestique accrue pour les femmes, exposition accrue aux risques professionnels pour les hommes).
- **Impact du niveau d'accès et de contrôle des ressources** (ex. : capacité à financer les soins, autonomie de décision dans le recours aux services médicaux).

L'analyse des données issues du dossier familial a mis en évidence plusieurs points :

- **Désagrégation des données** : Bien que les fiches renseignent le sexe des patient·es, l'analyse genrée reste limitée. Par exemple, « il est impossible de procéder à une analyse de la prévalence d'une maladie chronique par sexe, alors même que la recherche-action en cours prévoit une amélioration de leur prise en charge. » Les capacités de traitement des données restent aujourd'hui problématiques.
- **Rôles et normes de genre non pris en compte** : L'information sur les professions et sources de revenus ne permet pas d'évaluer l'impact des rôles genrés sur la santé. « Au sein des ménages, une large proportion de jeunes filles sont « domestiques », ce qui pourrait les exposer à des abus, dont l'équipe soignante devrait tenir compte.
- **Faible exploitation des données existantes** : « Il y a vraiment beaucoup de possibilités, mais elles ne sont pas encore exploitées... » soulignait un référent genre lors des discussions. D'où l'importance d'outiller les personnes dans l'analyse des données est cruciale.
- **Des biais dans la collecte des données** : « En dehors du sexe des inscrit·es au centre médical, la dimension genre n'a, en effet pas, été suffisamment anticipée lors de la conception de la base de données. »

L'équipe soignante éprouve ainsi des difficultés à adapter ses pratiques en tenant compte des disparités de genre et/ou de leur statut au sein du ménage.



Leçons apprises

L'analyse du dossier familial a mis en lumière plusieurs enseignements :

- La collecte et le traitement d'informations de santé doivent être **désagrégés par sexe et contextualisés** pour permettre une véritable analyse genrée.
- Les **biais dans la collecte de données** peuvent masquer des disparités de genre importantes.
- L'accès aux soins est influencé par des **facteurs sociaux et économiques** qui ne sont **pas toujours pris en compte** dans les outils standardisés.

- Les **professionnel·les de la santé doivent être sensibilisé·es** à l'importance de l'intégration du genre dans les bases de données médicales.

Pour comprendre les disparités dans l'approche de soins centrés sur la personne en matière de genre, il est nécessaire de disposer de données désagrégées par genre et d'être capable de les analyser. Ainsi, pour une approche transversale du genre, l'OMS conseille de procéder à une analyse comparative entre les sexes en recherchant des informations contextuelles en rapport avec :

- Les facteurs de risque et de vulnérabilité (consommation d'alcool, de tabac, âge, malnutrition...)
- L'accès et l'utilisation des services (mobilité, autorisation...)
- Les comportements en matière de santé (retard de consultation...)
- Les options de traitement disponibles et accessibles (allocation ou non de ressources pour les soins...)
- Les conséquences sur la santé et sociales (fertilité, rejet...)

Dès lors, ce type d'informations devrait aisément pouvoir être extrait d'un dossier informatisé. Pour ce faire, cette fonctionnalité doit être imaginée dès la conception de la base de données.



Conclusion

Si le dossier familial constitue un outil prometteur pour structurer les informations de santé des ménages, il présente encore de nombreuses limites pour une analyse profondément genrée. En adaptant la collecte et l'exploitation des données, les professionnel·les pourront mieux identifier et répondre aux inégalités d'accès aux soins entre les sexes, contribuant ainsi à une prise en charge plus équitable et efficace.

INDUIRE DES CHANGEMENTS DANS LES RELATIONS DE GENRE GRÂCE AU CRITÈRE D'AUTONOMISATION DES FEMMES DE L'OUTIL DE DIAGNOSTIC TAPE¹



Contexte

L'outil TAPE (Tool for Agroecology Performance Evaluation), développé par la FAO, est utilisé pour évaluer la performance de l'agroécologie. Il a été intégré aux projets du consortium Uni4Coop afin d'analyser les dynamiques sociales et économiques dans les exploitations agricoles. Parmi ses dix critères d'évaluation, l'un porte spécifiquement sur l'autonomisation des femmes, en lien avec les inégalités de genre.

La séance de partage d'expérience de la CAP s'est centrée sur le diagnostic mené pour mesurer l'évolution des pratiques agroécologiques, réalisé en République démocratique du Congo (province du Kongo-Central). L'impact des pratiques agroécologiques sur les relations de genre a été questionné, notamment par les interrogations suivantes :

- Le critère d'autonomisation des femmes est-il suffisant pour comprendre la réalité des inégalités de genre ?
- Quelles dimensions restent invisibilisées dans l'analyse actuelle ?
- Une approche plus transversale du genre dans l'outil TAPE est-elle nécessaire ?

Sont illustrés ci-après quelques moments forts du partage réalisé par la personne ayant contribué au diagnostic à l'aide de l'outil TAPE. Le participant explique : « parmi les 10 critères d'évaluation, 4 concernent plus particulièrement les aspects liés au genre : la sécurisation foncière, la productivité, le revenu et surtout, l'autonomisation des femmes. »



1. Tape, outil pour l'évaluation de la performance de l'agroécologie, processus de développement et guide d'application FAO, 2021

Le diagnostic basé sur ces 10 critères a permis de mettre en exergue des disparités en matière de genre, par exemple :

« Le niveau de formation des femmes est largement inférieur à celui des hommes. »

« La prise de décision en rapport avec l'utilisation des revenus issus de l'exploitation semble être prise majoritairement par le couple. »

Par contre, les femmes disposent d'un faible pouvoir de négociation au sein du ménage en ce qui concerne par exemple le choix des spéculations, et disposent de peu de moyens pour améliorer leurs méthodes de subsistance et/ou développer leurs compétences.

« Les femmes ont, de manière générale, une charge de travail supérieure à celle des hommes dans l'exploitation familiale. La charge de travail des hommes s'oriente vers la production de charbon de bois et la pêche, activités qui impliquent moins la participation des femmes. »

« Pour le premier critère d'évaluation visant le niveau de sécurisation foncière, on constate une petite différence entre les hommes et les femmes. Cependant, la non-reconnaissance légale d'un terrain semble être une problématique commune. »

Le diagnostic réalisé à l'aide de l'outil TAPE a été utile pour avoir un aperçu de la situation des femmes au sein de l'exploitation familiale et au sein de leur communauté. Il a, entre autres, indiqué que les droits de femmes sont reconnus, mais pas toujours respectés, et a aussi souligné l'inexistence d'associations féminines.



Approche

Pour compléter la réflexion au sein de la CAP, un exercice utilisant la technique des chapeaux de Bono² a été utilisée. Cette technique encourage la participation active de chacun-e, crée un environnement collaboratif et stimule la créativité. En résumé, chaque chapeau représente un mode de pensée différent, dans lequel les participant-es se plongent, font émerger des idées, ce qui permet une analyse complète et multidimensionnelle de la situation. À la question : « l'outil tape est-il

2. Chapeaux de Bono : Technique encourageant la participation et permettant une analyse complète et multidimensionnelle d'une situation.

suffisamment affiné pour induire des changements dans les relations de genre ? », voici un aperçu des échanges :



CHAPEAU JAUNE : L'OPTIMISTE

- L'étude a pu identifier le non-accès au crédit comme le facteur le plus limitant tant pour les femmes que pour les hommes dans cette zone.
- TAPE offre une bonne connaissance de la situation foncière et peut donc utilement alimenter le plaidoyer auprès des autorités.



CHAPEAU NOIR : LE CRITIQUE

- Les barrières psychologiques autour de l'autonomisation des femmes chez l'ensemble des individus sont très difficiles à déconstruire. Cette démarche demande beaucoup d'énergie.
- Les femmes ne sont pas un groupe homogène, il faudrait affiner l'analyse et les stratégies à mettre en œuvre en fonction de la tranche d'âge, du statut de chef de ménage, etc.
- L'outil TAPE devrait aborder le genre d'une manière plus transversale, en examinant par exemple l'accès aux ressources, l'usage des pesticides par les femmes ou les hommes, etc.
- TAPE doit être complété par d'autres outils pour une analyse genre plus fine.



CHAPEAU VERT : LE CRÉATIF

- Approfondir la compréhension des causes des déséquilibres au sein de focus groups de femmes et d'hommes.
- Mieux préparer les enquêteur·trices, mais aussi les personnes qui seront interrogées. Ceci permettrait de limiter certains biais dans les réponses.
- Veiller à davantage de redevabilité et d'inclusion envers les personnes interrogées. Souvent, elles ne voient pas ou n'ont pas de retour sur ce que l'enquêteur transcrit. Rendre les personnes interrogées plus actives.



Leçons apprises

L'analyse menée avec l'outil TAPE a révélé plusieurs limites et enseignements :

- L'évaluation des relations de genre nécessite une approche plus complète qui va au-delà du seul critère d'autonomisation.
- Les inégalités économiques, éducatives et culturelles sont interconnectées et influencent la capacité des femmes à se développer économiquement.
- La participation active des hommes et femmes dans l'analyse des résultats des enquêtes est essentielle pour une amélioration des relations de genre.



Recommandations

- **Inclure des indicateurs genrés plus détaillés** dans l'évaluation des projets agroécologiques.
- **Mettre en place des sessions de restitution participative** pour intégrer les points de vue des bénéficiaires.
- **Former les enquêteurs·ices et les parties prenantes** à l'analyse genrée.
- **Assurer un suivi-évaluation genré** pour mesurer l'impact des initiatives sur l'autonomisation des femmes.



Conclusion

Si le critère d'autonomisation des femmes dans l'outil TAPE est un bon indicateur, il doit être complété par une approche plus large et transversale pour transformer durablement les relations de genre.

MISER SUR LA SOLIDARITÉ AU SEIN DES MÉNAGES ET AU SEIN DES VILLAGES POUR TRAITER LES INÉGALITÉS DE GENRE AU SÉNÉGAL ?

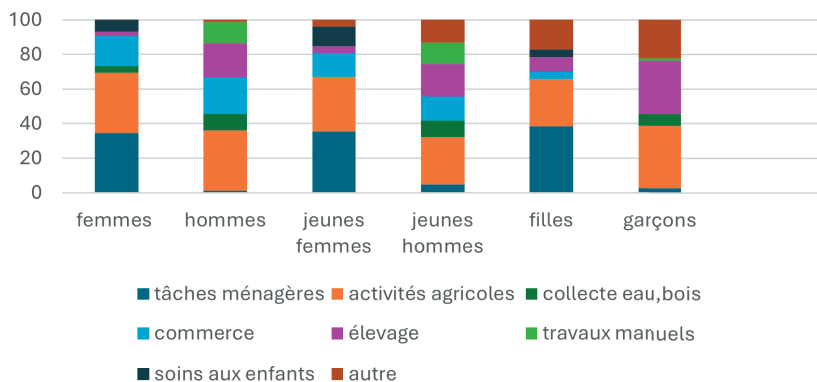


Contexte

L'association Am Be Koun, basée au Sénégal, a mis en place une démarche originale pour traiter les inégalités de genre à travers la solidarité communautaire. Plutôt que d'imposer des modèles perçus comme exogènes, cette approche repose sur des discussions ouvertes au sein des villages et des ménages afin de déconstruire les stéréotypes et de renforcer l'entraide.

La trajectoire genre adoptée par Am Be Koun débute avec une enquête réalisée par des jeunes issu-es des villages, auprès d'un échantillon de ménages. Cette enquête, qui interroge tous les membres du ménage, des plus âgé-es aux plus jeunes, permet notamment de récolter des informations sur la répartition de différents types d'activités (agriculture, collecte de bois, activités de commerce, élevage, soins aux enfants, tâches ménagères...), mais aussi des informations relatives à la possession des biens et à la prise de décisions au sein du ménage.

Pourcentage des activités journalières par classe d'âge et sexe



Les résultats, synthétisés dans le graphique ci-dessus, ont pu être collectés grâce à l'**outil des horloges d'activités quotidiennes**. L'exercice consiste pour chacun·e à indiquer sur un cadran de 24h, le temps consacré à telle ou telle tâche.

L'ANALYSE MENÉE PAR AM BE KOUN A RÉVÉLÉ PLUSIEURS TENDANCES MARQUANTES :

Répartition inégale des tâches : « Si le temps consacré aux activités agricoles est équilibré entre les sexes, il n'en est pas du tout de même pour les tâches ménagères. En outre, le soin aux enfants est principalement une activité féminine, tandis que l'élevage et les travaux plus lourds sont principalement des activités masculines ».

Transmission des stéréotypes dès l'enfance : « La répartition des tâches se marque dès le plus jeune âge. Les jeunes filles sont plus impliquées dans les tâches ménagères que leurs homologues masculins. De plus, la catégorie « autre », qui couvre l'éducation et les loisirs, est systématiquement moins importantes chez les filles/femmes que chez les garçons/hommes. »

Manque de reconnaissance du travail des femmes : « Le rôle économique des femmes dans le commerce et l'élevage est souvent minimisé, malgré son importance pour la stabilité des ménages. »



Partage d'expériences

Le résultat de ces enquêtes fait l'objet d'une restitution suivie de projections (à propos des violences basées sur le genre, des comportements stéréotypés...). Ainsi, petit à petit, la communauté prend conscience des effets de ses comportements. Dans la démarche d'Am Be Koun, c'est seulement après cela que sont proposées des voies possibles de changement afin de lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles.

Des visuels caricaturaux permettent d'ouvrir le dialogue de manière plus concrète en rendant tangible l'impact des inégalités dans les charges de travail. En voici un exemple, produit par l'association locale La Voie qui collabore avec Am Be Koun sur ce projet :



PARMI LES RÉSULTATS À L'ACTIF DE CETTE ASSOCIATION, NOTONS :

- Une véritable entraide constatée au sein des ménages.
- Une plus grande prise en compte des avis, attentes et aspirations des femmes et des jeunes.
- Une démocratisation de la prise de décision au sein des ménages.
- L'élection de 2 conseillères municipales dans la zone d'intervention.



Leçons apprises

L'association Am Be Koun a pris le parti d'aborder les questions de genre sous l'angle de la solidarité, une valeur comprise et acceptée par tous les membres de la communauté. Comme partout, la notion de genre est galvaudée et sujette à de fortes croyances... D'aucuns pensent que donner de l'importance à la thématique du genre pourrait influencer l'orientation sexuelle des individus ou « déviriliser » les hommes. Placer le débat en termes de solidarité permet de ne pas aborder la thématique de manière frontale et d'ouvrir le dialogue pour initier des changements de comportement.

Cependant, cette approche communautaire prend du temps. Néanmoins, ce temps laissé à la palabre (parfois 2 ans) est primordial pour que la confiance s'installe et que les attitudes changent.



Recommandations

Pour intégrer cette approche dans d'autres contextes, il convient de :

- **Favoriser les discussions communautaires** en impliquant des personnes leaders locales capables de relayer le message.
- **Encourager des initiatives de co-responsabilité** entre hommes et femmes pour réduire la charge de travail des femmes.
- **Suivre les évolutions sur le long terme** à travers des entretiens réguliers et des ajustements des approches en fonction des retours de la communauté.
- **Développer des formations et ateliers pratiques** permettant aux acteurs locaux d'expérimenter les solutions identifiées.



Conclusion

L'approche basée sur la solidarité et le dialogue au sein des communautés offre une alternative efficace pour aborder les inégalités de genre. En s'appuyant sur les valeurs locales et en favorisant des ajustements progressifs, cette méthodologie permet d'induire des transformations durables tout en respectant les dynamiques culturelles et sociales existantes.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE PAR L'APPROCHE « VILLAGE GENRE » EN RDC



Contexte

Le mouvement associatif **Étoile du Sud**, qui milite pour le droit à la santé en RDC, est à l'initiative des « **villages genre** », des espaces de dialogue au sein des établissements scolaires et des quartiers. Ces espaces réunissent des élèves, étudiant·es, enseignant·es et ménages pour discuter des violences sexuelles et sexistes (VSS) et des violences basées sur le genre (VBG). Les thématiques abordées comprennent **l'inclusion sociale**, la **santé sexuelle et reproductive**, la **masculinité positive**, le **droit à la santé**, et la **gestion des plaintes** liées aux violences basées sur le genre.

Les activités proposées par Étoile du Sud consistent à renforcer les compétences des « comités villageois » par l'entremise de jeux d'inversion de rôle, l'inclusion de personnes marginalisées dans des travaux manuels, le questionnement des stéréotypes, etc.



Partage d'expériences

Impacts positifs de l'approche « village genre » :

DANS LES ÉCOLES

Un comité des élèves, présent dans chaque établissement, est sensibilisé au mécanisme de gestion des plaintes pour violences. Les victimes peuvent déposer leur plainte dans une boîte, relevée par l'accompagnateur·trice psycho-social·e affecté·e par le centre médical. Celle ou celui-ci classe les plaintes en fonction de leur niveau de gravité, défini par le ministère du Genre, de la Famille et des Enfants pour mieux gérer et prioriser les interventions :

- **Non-sensible** : Ce niveau inclut les plaintes qui, bien que nécessitant une attention, ne présentent pas de danger immédiat ou grave pour les personnes concernées. Il peut s'agir de conflits mineurs ou de problèmes administratifs.

-
- **Sensible** : Les plaintes classées comme sensibles impliquent des situations qui peuvent entraîner des conséquences sérieuses sur le bien-être des individus, mais qui ne sont pas immédiatement menaçantes. Cela peut inclure des cas de discrimination ou de harcèlement qui nécessitent une intervention rapide mais non urgente.
 - **Hyper-sensible** : Ce niveau est réservé aux plaintes les plus graves, où il y a un risque immédiat et sérieux pour la sécurité ou la vie des personnes concernées. Cela inclut les cas de violence domestique, d'abus sexuels, ou toute autre situation nécessitant une intervention urgente pour protéger les victimes.

Ces classifications permettent au ministère de prioriser les ressources et les actions nécessaires pour répondre efficacement aux différents types de plaintes et d'adapter les modalités d'accompagnement de la victime (accompagnement psychologique, médical, juridique). Certain-es professeur-es sont sollicité-es pour sensibiliser sur les questions de genre et intégrer un village genre au sein de leur établissement.

Le fait d'introduire une plainte juridique reste problématique, surtout lorsque l'auteur des violences est une personne influente. La démarche est d'autant plus difficile lorsque l'on sait combien trop souvent, la plainte n'est pas suivie d'effets.

DANS LA COMMUNAUTÉ

Un « village genre » est constitué de maximum 50 ménages afin de pouvoir assurer un suivi optimal. Le chef de ce village, dont la capacité à mobiliser est reconnue, est formé et accompagné pour animer les réunions du village. Les capacités des animateur-trices à mobiliser tant les hommes que les femmes à participer à un « village genre » sont également indispensables. Les rencontres réunissent tous les membres des ménages. Peuvent y être discutés : le rôle de la femme et de l'homme au sein du ménage, les difficultés scolaires des filles dues à la surcharge des tâches ménagères, etc. L'objectif est de casser des clichés pour créer des relations plus harmonieuses au sein des ménages.

C'est la compétence animatrice d'Étoile du Sud qui fait que les ménages, composés aussi d'hommes sont intéressés à y participer.

Une approche de type « village genre » parvient à induire des changements de comportements, parfois spectaculaires. Des maris notoirement violents peuvent, par exemple, devenir leader d'un village genre et ainsi convaincre

les autres hommes d'adopter un comportement plus respectueux et exempt de violence.



Leçons apprises

L'expérience du « village genre » met en évidence plusieurs enseignements :

- Les **espaces de dialogue favorisent une prise de conscience collective** sur les effets des violences et stéréotypes.
- Un **accompagnement institutionnel renforce la pérennité des initiatives** : l'intégration des mécanismes de gestion des plaintes dans les règlements intérieurs des écoles garantit leur durabilité.
- Les **changements de comportement** prennent du temps.



Recommandations concrètes pour les professionnel·les

Pour adapter cette approche à d'autres contextes :

- **Créer des comités de vigilance** impliquant élèves, enseignant·es et parent·es.
- **Intégrer des mécanismes de plainte accessibles et sécurisés** dans les institutions.

-
- **Former les professionnel·les** à la prise en charge des plaintes et à l'écoute active.
 - **Développer des campagnes de sensibilisation** sur la masculinité positive et les droits des femmes.
 - **Collaborer avec les autorités locales** pour assurer un cadre légal et institutionnel à ces initiatives.



Conclusion

L'approche des « villages genre » illustre comment la mobilisation communautaire et le dialogue peuvent contribuer à réduire les violences basées sur le genre. En impliquant les jeunes, les familles et les enseignant·es, ces espaces deviennent des lieux d'apprentissage et d'actions concrets contre les inégalités et les violences.

ENCOURAGER LES HÔPITAUX MEMBRES D'UNE PLATEFORME À PRÊTER D'AVANTAGE ATTENTION AU GENRE EN RDC



Contexte

La plateforme hospitalière de la RDC (PH-RDC) est une association qui regroupe une trentaine d'hôpitaux, pour la plupart situés dans la ville-province de Kinshasa, tous soucieux de progresser vers une plus grande qualité des soins. À cet effet, la plateforme organise régulièrement des formations continues, des échanges de bonnes pratiques et elle propose des financements sous forme de micro-projets.

Les micro-projets font l'objet d'une évaluation par les pairs et les partenaires financiers en amont et en aval, avec des critères comme la satisfaction des patient·es ou l'incidence sur la qualité des soins.

Cependant, un constat majeur a émergé : la **prise en compte du genre est quasi inexistante dans les micro-projets**. La question du genre est perçue comme un ajout secondaire, voire superflu, et peu d'initiatives intègrent une réflexion spécifique sur les inégalités femmes-hommes en matière d'accès aux soins.



Approche méthodologique

Il a été proposé aux participant·es de la CAP de réfléchir à l'aide d'une théorie du changement¹.

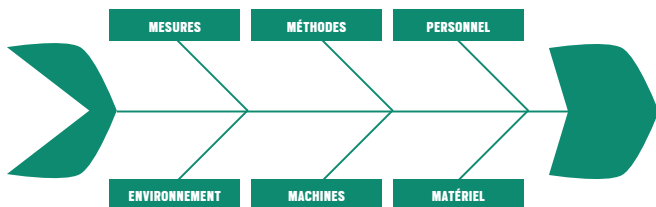
Ainsi, la première étape a consisté à préciser le changement de comportement attendu de la part des différentes parties prenantes impliquées dans les micro-projets en matière de prise en compte du genre ainsi que les résistances et freins potentiels à ce changement pour ensuite réfléchir aux stratégies et activités à initier.

Après avoir défini le comportement idéal souhaité des différents acteur·trices concerné·es que sont les membres du conseil d'administration de la plateforme, les représentant·es des hôpitaux

1. Théorie du changement : outil qui permet de décrire comment et pourquoi, dans un contexte donné, une série d'actions provoquera des changements.

membres et membres du comité d'appréciation, les rédacteur-trices des micro-projets, l'équipe de mise en œuvre, les partenaires techniques et financiers, la communauté des usager-ères et les régulateurs de la santé, **l'hypothèse** suivante a été formulée :

*Si le genre est abordé sous l'angle d'une réduction des risques (ce qui est la démarche adoptée par la PH-RDC) et qu'il est intégré lors de l'identification des causes d'un problème, **alors** l'analyse genrée s'intègre comme faisant partie des facteurs de risque. Cela signifie que le processus habituel de gestion de projet est structurellement inchangé et est donc moins sujet à résistance. À cet effet, l'utilisation d'un diagramme « arêtes de poisson » peut être pertinente. Cet outil, largement utilisé par les professionnels de santé pour résoudre les problèmes et améliorer les soins aux patient-es, permet d'ouvrir facilement la discussion.*



Pistes de solutions

Pour accompagner et lever les résistances aux changements, plusieurs stratégies ont été évoquées par les membres de la CAP :

- Proposer des séances d'information, de sensibilisation à propos du genre.
- Organiser des formations spécifiques à propos d'outils d'analyse du genre.
- Faire appel à des « expertises » externes en genre.
- Initier un projet exemplatif.
- Lors des sessions de capitalisation, exploiter sous l'angle du genre un ou plusieurs projets achevés.
- Questionner l'équipe de projet pendant la phase d'accompagnement, lors de la mise en œuvre.

- Proposer des points bonus en cas de réduction des inégalités dans l'accès aux soins ou de diminution des risques liés à une appartenance de genre.
- Impliquer davantage les représentants des communautés dans la définition des besoins des hôpitaux.



Leçons apprises

Plusieurs éléments sont essentiels pour intégrer efficacement le genre dans les projets hospitaliers :

- Puisque la thématique de la réduction des risques est omniprésente dans les habitudes hospitalières, **l'approche par la réduction des risques est plus efficace** pour convaincre les acteurs de la santé d'adopter une perspective de genre.
- Un **travail en amont avec les équipes de rédaction des projets est crucial** pour éviter les résistances.
- Les **micro-projets doivent être évalués avec des indicateurs genrés** pour mesurer leur impact différencié sur les patient-es.



Conclusion

Encourager les hôpitaux membres d'un réseau à intégrer une approche genrée demande une stratégie progressive et adaptée aux réalités institutionnelles. En adoptant une démarche centrée sur la réduction des risques et en proposant des outils concrets d'analyse, on devrait lever les résistances et favoriser un changement durable dans l'offre de soins.

LUTTER CONTRE LA MASCULINITÉ TOXIQUE ET LA CULTURE DU RISQUE CHEZ LES (JEUNES) HOMMES EN RDC



Contexte :

L'association « **Si Jeunesse Savait** » (SJS), gérée par des jeunes pour des jeunes, intervient à Kinshasa. Dans le cadre du projet « **Masculinités positives** », SJS travaille avec des prestataires de santé et des groupes de motocyclistes afin de **réduire les comportements violents et à risque, aussi bien envers eux-mêmes qu'envers les femmes**.

L'approche utilisée par SJS repose sur une logique holistique « **Connaissances, Aptitudes et Pratiques** » ou « savoir, savoir-être, savoir-faire » et s'appuie sur plusieurs outils : **cercles de parole, jeux de rôle et sessions de formation**. L'objectif est d'offrir aux participant-es des espaces de réflexion pour questionner les normes masculines et favoriser l'adoption d'une **masculinité positive et co-responsable**. Ce dispositif de formation est articulé en 5 sessions abordant :

1. Le genre
2. La masculinité positive (c'est-à-dire non toxique)
3. Le cycle de violence
4. **et 5.** Les besoins spécifiques du public, comme la gestion des émotions ou la consommation d'alcool.

Des rencontres réflexives sont ensuite organisées entre publics d'horizons différents (élèves, professeur-es, motocyclistes, personnel soignant ayant participé aux sessions de capacitation) afin que chacun-e puisse parler de son expérience de changement d'attitude. Dans un premier temps, les ateliers sont organisés en non-mixité choisie afin de libérer la parole des jeunes.



Approche méthodologique

Après la présentation des activités, les discussions au sein de la CAP ont notamment porté sur les défis à relever pour convaincre le public cible de participer aux sessions de formations, sur la pression sociale face aux

changements de comportement individuels et sur la pérennisation des changements initiés. Le potentiel effet boule de neige du changement d'aptitude auprès des autres membres de la communauté a aussi été évoqué.



Leçons apprises

L'expérience du projet « **Masculinités positives** » met en lumière plusieurs enseignements :

- Un **projet traitant prioritairement des questions liées au genre nécessite une période d'identification et de mobilisation** : une phase préalable permet d'identifier les résistances et de mobiliser les « bonnes » personnes-relais pour assurer l'engagement et un suivi efficace.
- Le **soutien des pairs est crucial** : Les séquences de partage d'expériences permettent d'exprimer leurs difficultés et les bienfaits observés par leur entourage, ce qui les encourage à maintenir leur changement de comportement.
- Les **pressions sociales sont un frein important au changement** : Certaines personnes craignent d'être marginalisées ou ridiculisées par leur entourage pour avoir adopté des comportements plus égalitaires.
- **L'impact se fait sentir à long terme** : Les effets de la formation ne sont pas immédiats, mais avec le temps, certains hommes deviennent eux-mêmes des relais de sensibilisation.



Recommandations

Pour reproduire cette approche dans d'autres contextes, voici quelques pistes d'actions :

- **Impliquer les institutions locales et éventuellement les organisations employeuses** (ex. : syndicat de motocyclistes) pour garantir la pérennité des initiatives.
- **Encourager la mise en place de cercles de parole** où les jeunes hommes peuvent discuter librement de leurs émotions et des normes genrées.
- **Utiliser des jeux de rôle** pour favoriser l'empathie et déconstruire les stéréotypes.

- **Organiser un suivi à long terme** pour mesurer l'évolution des attitudes.
- Après une phase de non-mixité, **créer des espaces de sensibilisation mixtes** favorisant un dialogue constructif entre hommes et femmes.



Conclusion

Lutter contre la masculinité toxique et la culture du risque nécessite une approche structurée et inclusive. En offrant des espaces de parole et d'échange, et en impliquant des acteur-trices varié-es, il est possible de transformer progressivement les comportements masculins pour tendre vers des relations plus égalitaires et respectueuses.

MASCULINITÉ POSITIVE, CO-RESPONSABLE, NON TOXIQUE... MAIS ENCORE ?

Les masculinités ont été étudiées par la sociologue R.W. Connell¹ en 1995, qui a introduit le concept de masculinité hégémonique pour décrire la manière dont certains comportements masculins sont socialement valorisés et participent au maintien de la domination des hommes dans nos sociétés. Toutefois, ces normes peuvent avoir des effets délétères, tant sur la société que sur les hommes eux-mêmes. Par exemple, la pression à ne pas exprimer ses émotions est souvent citée comme un facteur contribuant au taux de suicide plus élevé chez les hommes. Selon l'OMS, ceux-ci représentent entre 75 et 80 % des décès par suicide dans certaines régions, illustrant l'impact des injonctions à la force et au silence.

Face à ce constat, les notions de masculinités positives et co-responsables émergent comme des alternatives. C'est notamment l'objectif du projet « Masculinités positives », qui s'intéresse aux motocyclistes, perçus à la fois comme des individus se mettant en danger et comme des acteurs adoptant parfois des comportements à risque pour les autres. En promouvant des formes de masculinité plus solidaires, justes et saines, ces approches visent non seulement à favoriser l'égalité dans nos sociétés, mais aussi à améliorer le bien-être individuel.

1. Connell, R. W. (2005). Masculinities (2^e éd.). Polity Press.

FORCER L'AUTONOMISATION DES FEMMES AU BURKINA FASO ?

L'EMPOWERMENT

L'empowerment¹ se réfère à un processus par lequel les individus ou les groupes acquièrent les moyens de renforcer leur pouvoir et leur capacité à agir sur leur propre vie et sur leur environnement. Ce concept englobe plusieurs dimensions :

- **Individuelle** : renforcement des compétences personnelles et de la confiance en soi.
- **Collective** : mobilisation et organisation des groupes pour agir ensemble.
- **Sociale et politique** : transformation des structures de pouvoir pour réduire les inégalités et promouvoir la justice sociale.

Utilisation dans la coopération internationale

Pour les acteurs et actrices du développement travaillant sur le genre, l'empowerment est un concept clé pour promouvoir l'égalité et l'inclusion. Il s'agit de créer des conditions permettant aux femmes et aux groupes marginalisés de participer pleinement à la société, de prendre des décisions éclairées et de revendiquer leurs droits. Cela peut inclure des initiatives d'éducation, de formation professionnelle, de soutien à l'entrepreneuriat, et de plaidoyer pour des politiques inclusives.



Contexte

Un des axes du programme Systèmes Alimentaires Durables (SAD) au Burkina Faso vise à proposer des activités génératrices de revenus, plus spécifiquement aux femmes et aux jeunes pour pallier l'accès limité et inégal aux ressources naturelles et aux facteurs de production.

1. Bacqué, M.-H., & Biewener, C. (2013). L'empowerment, une pratique émancipatrice ? La Découverte. https://www.editionsladecouverte.fr/L_empowerment_une_pratique_emancipatrice-9782707167330

Toutefois, notre équipe au Burkina a remarqué que de nombreuses femmes expriment des réticences, voire refusent de participer au programme.

Miser sur une **autonomisation économique des femmes** questionne la dynamique de genre et la perception des rôles au sein des familles et de la communauté. Ce focus peut entraîner des réactions négatives à l'égard des femmes concernées, par le fait que le pouvoir que les hommes ont traditionnellement exercé sur elles est remis en question. En voulant bien faire, en cherchant à améliorer l'autonomie financière des femmes, le risque est de causer des tensions, voire d'accentuer la violence conjugale.

Cette situation soulève plusieurs questions essentielles : **comment initier les changements sociaux sans nuire** (principe du «do no harm») et **comment inclure toute la communauté** dans ces changements (principe du «leave no one behind») ?

Pour répondre aux interrogations suscitées par la situation, une **séance de co-développement** a été organisée au sein de la CAP.



Approche méthodologique

Le co-développement est une modalité d'échange entre pairs qui permet de trouver rapidement des pistes de solutions à un problème spécifique et circonscrit. Le groupe se glisse dans un jeu de rôle où des « consultant-es » sont à l'écoute de la demande d'un-e « client-e ». Le processus se déroule en 6 étapes :

1. **Exposé** : une personne cliente expose sa problématique (ou son projet), les consultant-es écoutent.
2. **Clarification** : l'équipe consultante formule des questions d'information ou de clarification sur la problématique, la ou le client-e répond et précise.
3. **Contrat** : la ou le client-e énonce sa demande auprès des pairs, que ces derniers reformulent, et sur laquelle tous-tes s'entendent à travers un « contrat » oral clair.
4. **Consultation** : le groupe partage au ou à la client-e leurs impressions, commentaires, idées, suggestions, ou retours d'expériences. La ou le client-e écoute, fait préciser et note.

- 5. Synthèse et plan d'actions :** le client assimile l'information reçue et conçoit un plan d'action, les consultants l'aident par leurs suggestions.
- 6. Évaluation et intégration des apprentissages :** prise de parole de clôture d'évaluation du processus.

La séance de la CAP a permis de traverser utilement ces étapes. Aperçu des échanges au cours des 3 premières étapes :

ÉTAPE 1 - EXPOSÉ DE LA PROBLÉMATIQUE :

Certaines femmes refusent d'assurer les prises de décision, ce qui est pourtant essentiel pour leur empowerment. Comment les amener à jouer un rôle plus actif, comment déconstruire les barrières psychologiques?

ÉTAPE 2 - CLARIFICATION :

Aperçu des échanges entre les consultant-es (Q) et la-le Client-e (R).

- Q :** *Dans ta fonction de « référente en genre », qu'as-tu mis en place pour amener ces femmes à avoir plus de responsabilités ?*
- R :** Je faisais référence à leur responsabilité au sein de leur ménage, dans la coopérative... On mise sur les sensibilisations, l'accompagnement de proximité, on fait des partages d'expériences, mais je n'ai pas vraiment trouvé la bonne stratégie pour aller à l'encontre du contexte... Je ne suis pas satisfaite, les résultats ne sont pas à la hauteur de l'effort.
- Q :** *Le problème ne viendrait-il pas des responsables ?*
- R :** Peut-être que l'on ne fait pas tout ce qu'il faut pour les amener à atteindre le point où nous voulons qu'elles aillent... Pourtant nous prenons soin de prendre contact avec les leaders, les responsables coutumiers, les chefs de ménage... Elles sortent, viennent à nous, mais à la fin, vous vous rendez compte qu'il n'y a pas d'avancées... Peut-être que les hommes se sentent mis à l'écart, peut-être que ces hommes ne sont pas très à l'aise avec le fait que l'on veuille émanciper leurs épouses ...
- Q :** *Y a-t-il des risques liés à la prise de parole des femmes ?*
- R :** Elles mettent cela sur le dos de la culture, je trouve cela un peu trop facile... Il y a des moments où les hommes même les ont obligées à s'exprimer.

Q : *Vu que les hommes affirment qu'ils leur permettent de prendre la parole, on se situe bien dans un rapport de domination, cela démontre que les femmes sont bien conscientes qu'elles prennent un risque à parler, à sortir du cadre... Elles ne s'octroient pas le droit de prendre des décisions du fait de ces règles invisibles, mais bien présentes ?*

R : Oui, on l'observe aussi au niveau des activités rémunératrices. Au départ, elles évoluent bien, mais quand elles commencent à dégager des bénéfices, ces activités deviennent un point d'attention et on vient solliciter les femmes pour diverses doléances auxquelles elles ne peuvent se soustraire parce que, dans un village, on vit en communauté. Leur activité est mise à mal, mais elles craignent d'être marginalisées... Parfois, elles remettent même tout dans les mains des hommes pour être tranquilles. [...] Ma frustration est de mettre en place des choses qui, finalement, ne font pas suffisamment bouger, voire pire, qui augmentent la violence conjugale. Un homme a par exemple exigé qu'on lui remette le matériel parce que sa femme lui appartient...

ETAPE 3 - CONTRAT DE CONSULTATION

Quelles approches mettre en place pour promouvoir le genre de manière transversale dans le programme ?



Leçons apprises

L'expérience de co-développement a mis en lumière plusieurs enseignements clés :

- **L'autonomisation ne doit pas être imposée :**
« Il faut laisser du temps aux femmes pour intégrer progressivement de nouveaux rôles sans qu'elles ressentent une pression excessive. »
- **Impliquer les hommes dans le processus est essentiel :**
« Un programme efficace ne doit pas seulement viser les femmes, mais aussi intégrer les hommes pour éviter des résistances. »
- **Les programmes doivent inclure des stratégies d'accompagnement :**
« Miser uniquement sur des aides financières ne suffit pas ; il faut un suivi psychosocial et une sensibilisation continue. »



Recommandations concrètes

Pour éviter les effets négatifs et garantir une autonomisation inclusive et durable, voici quelques recommandations :

- **Communiquer régulièrement avec les autorités coutumières et religieuses** pour favoriser l'acceptation sociale du programme.
- **Miser sur la sensibilisation aux violences basées sur le genre et à la masculinité positive** pour prévenir les résistances masculines.
- **Accompagner les femmes avec des formations en leadership et des groupes de soutien** pour renforcer leur confiance en elles.
- **Mettre en place des espaces de dialogue mixtes et non mixtes** pour échanger sur les bénéfices et défis de l'autonomisation.
- **Créer des modèles inspirants** en valorisant des femmes autonomes et respectées dans la communauté.



Conclusion

L'autonomisation économique des femmes est une nécessité pour l'égalité de genre, mais elle ne doit pas être forcée au risque de provoquer des effets contraires. Un accompagnement progressif, adapté aux réalités locales et impliquant l'ensemble de la communauté est la clé pour un changement durable et accepté.

DÉPASSER LES RÉTICENCES DES ÉQUIPES À INTÉGRER LE GENRE DE MANIÈRE TRANSVERSALE



Contexte

L'intégration du genre est une **exigence des bailleurs de fonds** et un élément fondamental pour garantir l'équité dans les projets. Pourtant, il arrive que certains collègues manifestent du **désintérêt ou de la réticence** face à cette thématique. Le genre est parfois perçu comme une contrainte administrative, une mode passagère ou un sujet secondaire.

La tâche d'un·e « référent·e genre » peut ainsi s'avérer **ingrate et mal comprise**. Les discussions autour du genre peuvent susciter des **moqueries, de l'agacement ou des débats musclés**. Dès lors, comment sensibiliser et mobiliser les collègues pour une prise en compte plus systématique du genre ?

Le soutien et les encouragements de pairs confrontés aux mêmes difficultés peut dans ce cas se révéler particulièrement utile.



Approche méthodologique

La CAP a proposé, afin de renforcer le référent genre, une séance de **co-développement** (voir fiche 8) afin d'obtenir des réponses à sa question initiale :

« COMMENT SUSCITER L'ADHÉSION DE TOUS LES COLLÈGUES POUR UNE PRISE EN COMPTE DU GENRE PLUS SYSTÉMATIQUEMENT À CHAQUE ÉTAPE DU PROJET ? » (ÉTAPE 1)

ÉTAPE 2 - CLARIFICATION

- Q :** *Quelle est la nature de ce qui te manque pour formaliser les approches genre ?*
- R :** Savoir comment faire pour mettre en œuvre les principes, la politique de non-discrimination, par exemple, lors du recrutement de consultants ... Et aussi en termes de redevabilité de l'ensemble des parties prenantes, que chacun se sente concerné. Si chacun vient avec sa compréhension, on est perdu...

Q : *Comment se passe le suivi des interventions pour vérifier si les politiques sont appliquées ?*

R : C'est ça la question... Comment peut-on s'en assurer ?

Q : *Comment toi, en tant que référent genre, tu ressens ce manque ?*

R : Je voudrais être plus associé à la rédaction des projets, dès leur identification, pour que le genre soit pris en compte. J'ai besoin d'un soutien.

ÉTAPE 3 - CONTRAT DE CONSULTATION

« Comment s'y prendre pour accompagner les collaborateurs dans l'application des politiques genre, imposées par l'extérieur ou interne à l'organisation, tout au long du cycle du projet ? »

APRÈS CONSULTATION DE SES PAIRS (ÉTAPE 4),

LE PLAN D'ACTION/ENGAGEMENT (ÉTAPE 5) IDENTIFIÉ A ÉTÉ DE :

1. Mieux comprendre la nature des réticences des collègues, les raisons des blocages.
2. Sensibiliser les équipes en apportant du contenu lié à la thématique du genre lors des réunions d'équipe, même au cours de brèves interventions de 1 à 2 minutes.
3. Profiter de la venue d'une consultante en genre pour organiser une formation coordonnée.
4. Organiser un plaidoyer auprès des collaborateurs avec l'appui du siège.



Leçons apprises et recommandations

Pour mieux convaincre des collègues réticents, voici quelques pistes d'action :

- **L'identification des causes des résistances** est utile, et peut s'opérer en menant des discussions individuelles avec les collègues.
- **La légitimité du/de la référent-e genre doit être renforcée** : Si l'organisation reconnaît officiellement son rôle et lui donne les moyens d'intervenir, cela peut contribuer à un changement d'attitude des collègues. La contribution de tiers neutres (consultance, par exemple) est un outil supplémentaire de légitimation.

- **Des interventions courtes mais régulières sont efficaces :** Introduire la question du genre en réunion sous forme de mini-interventions de 1 à 2 minutes permet d'installer progressivement le sujet dans les pratiques. Il s'agit d'introduire progressivement la thématique du genre dans les réunions d'équipe, avec des exemples concrets et des chiffres clés.
- **Le soutien des pairs et des supérieur·es est crucial :** Un appui du siège et des collègues déjà convaincus peut aider à faire passer les messages plus facilement. Il s'agit de valoriser l'intégration du genre dans les projets.
- **L'intégration participative de la thématique, dès l'identification du projet,** est la clé pour une réelle appropriation par l'ensemble de l'équipe.

COMMENT APPROCHER LES PARTENAIRES POUR TRAVAILLER LA THÉMATIQUE DU GENRE ?

S'il est important que les collègues directs comprennent et se saisissent de la thématique genre, les partenaires locaux, qui agissent en tant qu'extension des organisations sur le terrain, ont également un rôle crucial.

Avant d'envisager un renforcement de capacités sur la thématique, la première étape est de réaliser un état des lieux collaboratif des pratiques des partenaires. Un questionnaire général sur la responsabilité civile a ainsi été élaboré et interroge le partenaire sur 4 capacités (structuration et organisation, réflexion et mise en œuvre, technique et gestion, collaboration, diversification et action) avec des points d'attention genre.

Quelques exemples de questions :

- Combien de femmes sont-elles membres du conseil d'administration ?
- Dans le cadre de vos actions, prêtez-vous attention au genre et/ou à l'environnement et/ou aux droits humains et des enfants ?

Les réponses invitent donc le partenaire à se questionner sur la thématique et permettent d'établir un profil à partir duquel co-construire une stratégie genre.



Conclusion

Convaincre des collègues réticents à intégrer le genre nécessite du temps, de la pédagogie et une stratégie progressive. En misant sur des interventions régulières et en renforçant la légitimité des référent·es genre, il est possible d'ancrer durablement cette thématique dans les pratiques professionnelles.

INDUIRE LE CHANGEMENT DANS LES RELATIONS DE GENRE, QUELLES LIMITES, QUELS RISQUES ?



Contexte

Un changement social vise à modifier les relations de pouvoir entre différents groupes, notamment en matière de genre. Cette évolution implique une réduction des inégalités qui passe par une redistribution des ressources (économiques, politiques, sociales, etc.), et, habituellement, une remise en question des systèmes établis.

Ces transformations peuvent générer des tensions et des résistances, car l'amélioration de la situation de certain-es peut se faire au détriment d'autres groupes, ou être perçue comme telle. Il est donc essentiel d'anticiper au mieux les conséquences non désirées des interventions.

En tant qu'ONG de développement, chacune de nos actions concourt à renforcer des relations équitables, du niveau micro -famille- au niveau macro -société-. Dans un processus d'amélioration continue, ces actions posent régulièrement question aux acteurs de changement, c'est-à-dire les personnes qui les induisent, les accompagnent, les évaluent.

« Il est certain que nous devons avoir une posture critique vis-à-vis de nos propres interventions. Vouloir aller trop vite, avec trop d'ambition, peut engendrer des conséquences inattendues et parfois néfastes. À l'inverse, ne rien faire, c'est accepter que les inégalités perdurent. Il est donc essentiel de trouver le bon équilibre. »

La CAP est un moment privilégié pour croiser ces regards posés sur l'ensemble de ces actions et les impacts qu'elles produisent.

«Do no harm» / «Ne pas nuire»¹ : Chaque action menée devient partie intégrante du contexte dans lequel elle s'inscrit et par conséquent l'altère. S'assurer, en tant qu'ONG, que ses propres interventions ne nuisent pas au contexte que l'on tente d'appuyer est fondamental. Il est indispensable d'identifier les

1. Voir les dossiers d'ULB-Coopération consacrés aux interventions en contexte fragile : https://www.ulb-cooperation.org/wp-content/uploads/2020/09/ulb_newsletter19_low.pdf et https://www.ulb-cooperation.org/wp-content/uploads/2020/09/ulb_newsletter6_4low.pdf

effets non-désirés potentiels pour chercher à les éviter ou à en atténuer les impacts négatifs.

«Leave no one behind» / « Ne laisser personne pour compte » : ce principe d'inclusion suppose de ne pas seulement venir en aide aux personnes les plus pauvres parmi les pauvres, mais implique aussi de combattre les discriminations, notamment celles fondées sur le genre et les inégalités croissantes qui se développent et de s'attaquer aux causes profondes de celles-ci. Le recensement de ces inégalités et discriminations nécessite de réaliser un diagnostic reposant sur des données probantes.



Approche méthodologique

Répartis en sous-groupes, les participant-es de la CAP ont évoqué des situations où le principe de «do no harm» et de «leave no one behind» ont été plus difficiles à gérer, notamment :

- Un **projet d'élevage caprin** dont les modalités ont été modifiées unilatéralement, causant des pertes économiques aux femmes ayant investi dans des infrastructures non adaptées.
- Un **projet de caisse d'épargne** initialement réservé aux femmes, qui a attiré l'attention des hommes. Ceux-ci ont progressivement pris le contrôle du dispositif, limitant les bénéfices pour les femmes.
- Des **projets de construction et de réhabilitation** qui ne prenaient pas en compte les besoins des personnes à mobilité réduite ou les considérations de protection de l'intimité des femmes.



Leçons apprises

Les discussions ont permis d'identifier plusieurs **enseignements clés** pour mieux gérer les risques liés aux changements dans les relations de genre :

- **Anticiper les conséquences négatives potentielles** des interventions sur les droits des bénéficiaires et les dynamiques communautaires.
- **Inclure toute la communauté dès la phase d'identification** pour éviter des frustrations et garantir une meilleure appropriation des projets.

- **Préciser clairement les objectifs et les concepts utilisés** pour éviter les malentendus et résistances inutiles.
- **S'assurer que la culture locale et les réalités économiques soient prises en compte** pour une intégration plus durable du changement.



Recommandations

Pour assurer des transformations positives et durables dans les relations de genre, voici quelques recommandations :

- **Intégrer une analyse approfondie des risques** dès la conception des projets.
- **Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation continus** pour identifier rapidement les effets inattendus et ajuster les actions.
- **Favoriser des espaces de dialogue et de concertation** entre les différentes parties prenantes.
- **Adopter une approche progressive du changement**, en évitant d'imposer des transformations brusques qui pourraient provoquer un rejet.



Conclusion

Induire un changement dans les relations de genre est un processus complexe qui peut engendrer des tensions et des effets inattendus. Pour minimiser ces risques, une approche inclusive, transparente et progressive est essentielle. En prenant en compte les résistances potentielles et en adaptant les stratégies en conséquence, il est possible de favoriser des changements durables et bénéfiques pour toutes et tous.

MESURER LES CHANGEMENTS EN MATIÈRE DE RELATION DE GENRE



Contexte

Les bailleurs de fonds demandent à juste titre d'inclure des **indicateurs genrés** dans les cadres logiques des projets.

Les libellés les plus utilisés par nos équipes sont formulés comme suit :

- Proportion, pourcentage de (hommes, femmes, jeunes) qui...
- Progression d'un score (indice d'empowerment, diversité alimentaire...).
- Nombre d'activités génératrices de revenus développées par les femmes.
- Nombre de personnes (femmes/hommes) ayant accès à participer à...

L'objectif de cette fiche est d'examiner comment formuler des **indicateurs plus pertinents et efficaces** pour évaluer les avancées en matière d'égalité de genre.



Approche méthodologique

Les membres de la CAP ont d'abord été invités à évaluer la qualité des indicateurs genre de leur programme en cours, en répondant à la question « Dans quelle mesure estimez-vous que cet indicateur rend compte d'une modification des rapports de genre ? » avec une appréciation à choisir parmi « pas du tout », « partiellement », « tout à fait » ou « je ne sais pas ».

Lors d'un deuxième exercice les participant-es ont été invité-es à analyser deux indicateurs ayant reçu la meilleure appréciation par le groupe.

L'analyse a mis en évidence :

- **Des indicateurs trop descriptifs** : « Les indicateurs actuellement utilisés comptabilisent souvent le nombre de bénéficiaires femmes et hommes, mais cela ne renseigne pas sur les dynamiques de pouvoir ni sur la répartition des rôles au sein des foyers ou des organisations. »

- **Un manque de diagnostic genré en amont** : « En l'absence d'un diagnostic genré, il est très difficile de concevoir un indicateur mesurant un changement ou un rééquilibrage dans les relations de genre. »
- **Un risque de renforcement des inégalités** : « Certains indicateurs favorisent involontairement des écarts, par exemple en se focalisant uniquement sur le nombre de femmes bénéficiaires sans prendre en compte leur réelle implication dans la prise de décision. »
- **Une faible prise en compte des transformations sociales** : « Les indicateurs devraient être capables de refléter des évolutions qualitatives, comme un changement de mentalité ou une meilleure redistribution des ressources entre les sexes. »



Leçons apprises

Les échanges ont permis d'identifier plusieurs **enseignements clés** pour améliorer les indicateurs genrés :

- Un **bon indicateur doit être formulé selon la méthode SMART** (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini), et ne doit pas être trop complexe.
- Les **indicateurs doivent aller au-delà du comptage et doivent mesurer des évolutions qualitatives** (ex. : changement dans les prises de décision, réduction des écarts économiques entre hommes et femmes).
- Les **parties prenantes doivent être impliquées dans la définition des indicateurs** afin de garantir leur pertinence et leur applicabilité.
- **L'adaptation des indicateurs aux contextes locaux est essentielle** : un indicateur efficace dans un pays ne le sera pas nécessairement dans un autre.



Recommandations

Pour améliorer l'évaluation des progrès en matière d'égalité de genre, il est recommandé de :

- **Effectuer un diagnostic genré en amont** pour identifier les disparités existantes et définir des objectifs clairs.
- **Intégrer des indicateurs qualitatifs** en plus des indicateurs quantitatifs.

-
- **Favoriser les indicateurs évolutifs** qui mesurent les transformations sociales et pas seulement des résultats immédiats.
 - **Associer les bénéficiaires à la formulation des indicateurs** pour garantir leur pertinence et éviter des biais inattendus.
 - **Mettre en place des mécanismes de suivi régulier** pour ajuster les indicateurs si nécessaire et assurer un apprentissage continu.



Conclusion

Les indicateurs doivent évoluer pour mieux refléter les véritables changements en matière de genre. Un suivi plus qualitatif, couplé à une réflexion critique sur leur formulation, permettra une meilleure évaluation des impacts réels des actions menées.

ACCOMPAGNER UNE COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE ET DE PRATIQUE (CAP)

Les **Communautés d'Apprentissage et de Pratique (CAP)** sont des espaces collaboratifs qui permettent aux professionnel·les d'échanger, d'apprendre ensemble et d'améliorer leurs pratiques. Elles jouent un rôle clé dans le **partage des connaissances, la résolution de problèmes et l'innovation**.

Les avantages d'une CAP sont multiples pour ses membres :

PARTAGER LES CONNAISSANCES	RÉSOUTRE DES PROBLÈMES	RENOUVELER
Ils élargissent leurs connaissances et expertise et peuvent ainsi accroître leur professionnalisme et leur influence.	Ils trouvent de l'aide pour résoudre les problèmes qu'ils (ou leur équipe) rencontrent, pour répondre aux questions qu'ils se posent et réfléchir ensemble à des solutions possibles en cas de problèmes complexes.	Ils ont la possibilité de contribuer au développement de matériel de référence et de standards dans le domaine (cocreation, codéveloppement).
Ils ont accès à une mine d'expertises grâce aux relations avec les autres membres ou à l'accès à une base de connaissances.	L'échange de bonnes pratiques accroît leur efficacité au travail (ne pas devoir réinventer des choses qui existent déjà).	Les échanges favorisent l'apparition de nouvelles idées d'approches innovantes...
Ils se tiennent au courant des derniers développements dans leur domaine, découvrent de nouvelles idées et approches.	Ils apprennent de leurs erreurs et succès grâce à l'analyse de leurs pratiques et celles des autres.	
Ils élargissent leur réseau et sont susceptibles de découvrir de nouvelles opportunités professionnelles.		

Une CAP nécessite cependant un accompagnement structuré, dont voici les principales étapes et points d'attention.



Partage d'expériences

PHASE PRÉPARATOIRE DE LA CAP

- Se documenter sur la thématique : pour chaque CAP, les accompagnateur-trices doivent prendre le temps, en amont de se documenter extensivement sur le sujet travaillé.
- Identifier les futur-es participant-es motivé-es et réaliser les entretiens préparatoires avec elles et eux pour expliquer la raison d'être de la CAP et obtenir leur engagement à participer aux 10 séances de travail de +/- 3 heures, ainsi qu'à quelques préparations de travaux.
- Repérer des outils, notamment d'intelligence collective, pouvant être utilisés lors des animations.
- Choisir les supports adaptés de partage des productions et d'animation, en présentiel ou en ligne, p.ex. Padlet (padlet.com), Miro (miro.com) et Wooclap (wooclap.com).
- Constituer l'équipe d'accompagnement, dont le rôle est de :
 - ✓ Promouvoir la communauté auprès du management de l'organisation
 - ✓ Communiquer aux membres (dates, documents...)
 - ✓ Animer les séquences
 - ✓ Veiller à un climat de confiance au sein du groupe afin d'encourager la réflexion et l'échange
 - ✓ Apporter des inputs spécifiques thématiques
 - ✓ Recueillir des feed-back
 - ✓ Tirer les enseignements
- Concevoir la structure générale du dispositif et les différentes séances (objectif, séquençage...).



Leçons apprises

La prise de contact informelle avec chaque participant·e avant le début des travaux est importante. Elle permet une mise en confiance, le repérage d'expériences à partager, l'identification des besoins et craintes éventuelles, les indisponibilités probables (congrés, absences prévues...). Une clarification de l'organisation générale des séquences (ordre de présentation des expériences, inputs théoriques à prévoir, modalités d'animation pour chaque problématiques ...) s'avère être un guide précieux pour garder l'objectif en vue, lorsque la communauté est lancée.

PHASE DE DÉMARRAGE

« *Le défi majeur de ce stade d'unification consiste à créer suffisamment de confiance entre les membres et à générer suffisamment d'énergie et de valeur ajoutée pour les motiver à continuer.* »

Le démarrage d'une CAP doit permettre que les membres comprennent et adhèrent au concept de CAP, à ses valeurs et à la nécessité de leur participation active. Les accompagnateur·trices doivent également s'assurer que les défis partagés par tous les membres soient suffisamment nombreux pour justifier l'intérêt de se rassembler.

- **Se connaître** : Les participant·es ont été invité·es à réaliser une présentation personnelle à l'aide d'un canevas prédéfini. Celle-ci a ensuite été parcourue par les autres participant·es qui y ont noté leurs observations, réactions, questions... Malgré le distanciel, les membres ont ainsi été amenés à se rencontrer les uns les autres, lançant rapidement la dynamique de la CAP et les interactions.
- **Clarifier l'approche CAP** : La finalité d'une CAP a été présentée : s'entraider, apprendre et créer ensemble. Les règles du groupe ont également été fixées : écoute, respect, présence active...
- **Fixer ensemble les grandes lignes de la CAP** : 3 questionnements clefs ont été sélectionnés : exploiter les diagnostics, initier des changements, suivre et évaluer les changements, avec les apports expérimentiels des uns et autres.
- **Partager les attentes et garantir les objectifs communs** : Les attentes ont été énoncées, affinées lors de la séance préparatoire et sont à réévaluer en cours de processus, pour garantir l'alignement du groupe et la motivation des participant·es.

PHASE DE MATURITÉ

« Au cours de cette phase, le partage gagne en profondeur et les membres créent ensemble des connaissances. »

L'équipe d'accompagnement d'une CAP doit veiller, en continu, à ce que, globalement, le processus permette que les différentes cases des deux tableaux ci-dessous soient activées, ou que du matériel suffisant pour les activer par la suite soit collecté ou construit (phase de capitalisation, colonnes « organisation » et « communauté » du tableau).

• Objectifs d'une CAP

	INDIVIDU	GROUPE	ORGANISATION	COMMUNAUTÉ
COGNITIF	Stimuler la réflexion	Confronter les points de vue	Construire une vision et une connaissance partagées	Produire de la connaissance
PRAGMATIQUE	Réfléchir sur des cas	Chercher des solutions ensemble	Proposer des moyens d'action	Formaliser et inventorier des moyens d'action
SOCIAL	Partager et échanger avec d'autres	Créer un réseau de partage	Faciliter la coopération	Développer des réseaux d'échanges

• Qualités d'une formation équilibrée

PASSÉ PRÉSENT	FUTUR
CONFIRMATION, RENFORCEMENT	Mobiliser les savoirs, les valoriser, expérience, mettre des mots, expliciter, ... Autoriser les comportements au sein d'un groupe protégé, tester de nouvelles conduites, soutenir Convergence
OUVERTURE, INNOVATION, REMISE EN QUESTION	Déstabiliser, porter un regard critique, analyser, montrer les effets pervers, lever le voile, apporter une autre perspective Innover, réorienter Divergence



Leçons apprises

AU NIVEAU TECHNIQUE ET ANIMATION EN LIGNE

- Il est important de s'assurer que les outils participatifs en ligne sont multimodaux et simples d'utilisation autant sur smartphone que sur ordinateur.
- La coanimation est particulièrement nécessaire en distanciel. Une personne doit pouvoir s'atteler aux questions techniques (connexions/déconnexions, réponse du tchat, partage d'écran, distribution en sous-groupes...) tandis que l'autre veille aux aspects de fond et déroulé (suivi du timing, distribution de la parole, animation de la réunion...).
- Lors d'une séance de 3 heures, une pause de 20 minutes est conseillée.

POUR LA CAPITALISATION DE LA CAP

- Après chaque séance, la prise de notes à chaud par l'équipe d'accompagnement, tant concernant la forme que le fond de la séance et du processus général, permet une capitalisation de qualité accrue.
- Comparer le déroulé de chaque séance au regard des objectifs de la CAP et de l'alternance de phases de convergence et de divergence, permet de vérifier l'alignement du processus et d'ajuster en continu le contenu des séances. In fine, ces balises offrent de meilleures garanties pour une CAP utile et de qualité.



Conclusion

L'accompagnement d'une CAP repose sur un équilibre entre structuration et flexibilité. En encourageant l'implication des membres et en adaptant les formats aux besoins, il est possible d'en faire un levier d'apprentissage collectif puissant et d'amélioration des pratiques.

TIRER LES BÉNÉFICES D'UNE CAP



Contexte

Un étudiant du master en sciences de l'éducation - finalité formation des adultes, de l'Université de Liège, a été un témoin privilégié de cette communauté d'apprentissage et de pratique et en a retiré des éléments pour son travail de fin d'études. Il souligne que pour Demers et Tremblay (2020)¹, les effets positifs d'une CAP se manifestent à 3 niveaux : en matière d'apprentissage, sur le plan relationnel et dans le transfert des pratiques et connaissances. Bomgart et al. (2011)², identifient, eux, les plus-values suivantes :

- Aider pour sortir les membres de leur isolement
- Apprendre : les échanges sont une source d'apprentissage
- Solutionner des problèmes, des difficultés
- Capitaliser, par la création d'ensemble de connaissances partagées
- Collaborer, grâce aux échanges
- Se positionner, la participation pouvant entraîner une reconnaissance institutionnelle
- Réduire les contraintes, grâce à l'utilisation de technologies de l'information



Approche méthodologique

L'étudiant a sélectionné la méthode de théorisation ancrée, développée par Lejeune (2019)³, afin de comprendre et d'interpréter les expériences des membres de cette communauté. Il a observé les échanges et réalisé des entrevues avec les membres de la CAP genre.

1. Demers, G., & Tremblay, D.-G. (2020). Les communautés de pratique (CdP) comme nouvelles modalités d'apprentissage : enjeux et défis. *Enjeux et société : Approches transdisciplinaires*, 7(2), 217–244. <https://doi.org/10.7202/1073366ar>
2. Denis, B., & Bomgart, M.-L. (2012). ÉduCoP case study: The Community of Practice of learners in Educational Sciences at the University of Liège. *Proceedings of the International Conference on Networked Learning*, 8, 50–57. <https://doi.org/10.54337/nlc.v8.9070>
3. Lejeune, C. (2019). *Manuel d'analyse qualitative: Analyser sans compter ni classer (2^e éd.)*. De Boeck Supérieur.



Résultats

SIX BÉNÉFICES ONT ÉTÉ MIS EN LUMIÈRE

- 1. Cadre la prise en compte de la dimension du genre :** ce cadre fait référence à la possibilité, offerte par le consortium Uni4Coop à ses membres, de bénéficier d'un espace spécifique où la thématique du genre est abordée et dans lequel ils peuvent échanger, partager des expériences, s'entraider pour mener des actions ou surmonter des difficultés d'implémentation du programme. Ainsi, ils ne sont plus seuls face aux actions à entreprendre. Le fait de participer à la CAP a permis d'intégrer un environnement favorable au genre et de se sentir libre de s'exprimer sur cette thématique.
- 2. S'entraider pour prendre en compte la dimension du genre :** la remobilisation d'actions menées par d'autres membres peut éviter de réinventer la roue. L'anticipation des difficultés permet de prendre connaissance de difficultés rencontrées et d'en faciliter la gestion. Recevoir un feedback sur les actions menées peut valider les démarches entreprises et motiver à les poursuivre.
- 3. Capitaliser les ressources sur le genre :** les membres ont eu l'opportunité d'obtenir différents types de ressources (documents, outils numériques, dispositifs, méthodes, etc.), grâce au partage des autres membres.
- 4. Apprendre :** la découverte de nouveaux concepts, le dispositif de formation (CAP) qui peut être remobilisé, l'hétérogénéité des membres, venant de pays et cultures diverses, traitant de thématiques différentes ont permis à chacun·e d'apprendre de manière diverse. Les membres ont aussi pu porter un nouveau regard sur l'intégration du genre, élargir leur horizon.
- 5. Se décharger mentalement :** les membres ont pu partager leur ressenti sur la dimension genre et son intégration dans leur travail. Les séances leur ont aussi permis de se décentrer pour se recentrer : mieux comprendre la réalité des autres permet de prendre du recul par rapport à sa propre situation.
- 6. Réseauter et collaborer entre collègues Uni4Coop :** les membres ont pu nouer des relations avec des personnes qu'ils ne connaissaient pas auparavant.

RESSOURCES

Ressources pédagogiques

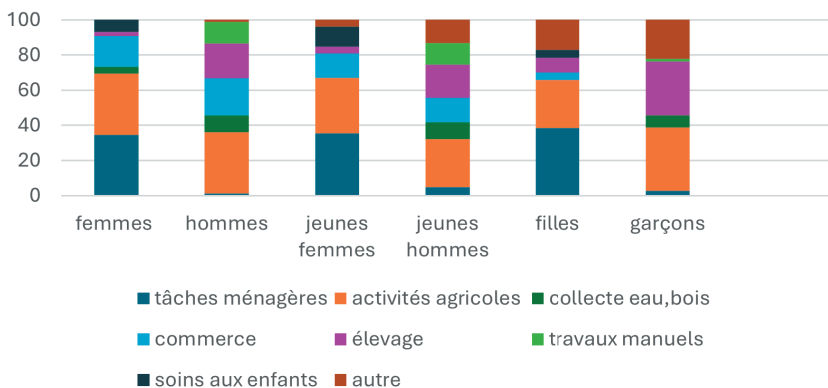
- **Fiche 1 page 9** : Fredman, S. (2016). Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, 14(3), 712–738. <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>
- **Fiche 6 page 27** : Théorie du changement : elle décrit comment et pourquoi, une série d'actions provoquera des changements dans un contexte donné
- **Fiche 7 page 33** : Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2e éd.). Polity Press
- **Fiche 8 page 35** : Bacqué, M.-H., & Biewener, C. (2013). L'empowerment, une pratique émancipatrice ? *La Découverte*. <https://www.editions-ladecouverte.fr/l-empowerment-une-pratique-emancipatrice-9782707167330>
- **Fiche 13 page 59** :
 - ✓ Demers, G., & Tremblay, D.-G. (2020). Les communautés de pratique (CdP) comme nouvelles modalités d'apprentissage : enjeux et défis. *Enjeux et société : Approches transdisciplinaires*, 7(2), 217–244. <https://doi.org/10.7202/1073366ar>
 - ✓ Denis, B., & Bomgart, M.-L. (2012). ÉduCoP case study: The Community of Practice of learners in Educational Sciences at the University of Liège. *Proceedings of the International Conference on Networked Learning*, 8, 50–57. <https://doi.org/10.54337/nlc.v8.9070>
 - ✓ Lejeune, C. (2019). *Manuel d'analyse qualitative: Analyser sans compter ni classer* (2e éd.). De Boeck Supérieur

Techniques d'animation/intelligence collective

- **Fiche 3 page 16** : Chapeaux de Bono, technique encourageant la participation et permettant une analyse complète et multidimensionnelle d'une situation

- **Fiche 4 page 19 :** Outil des horloges d'activités quotidiennes, indique sur un cadran le temps consacré à telle ou telle tâche

Pourcentage des activités journalières par classe d'âge et sexe



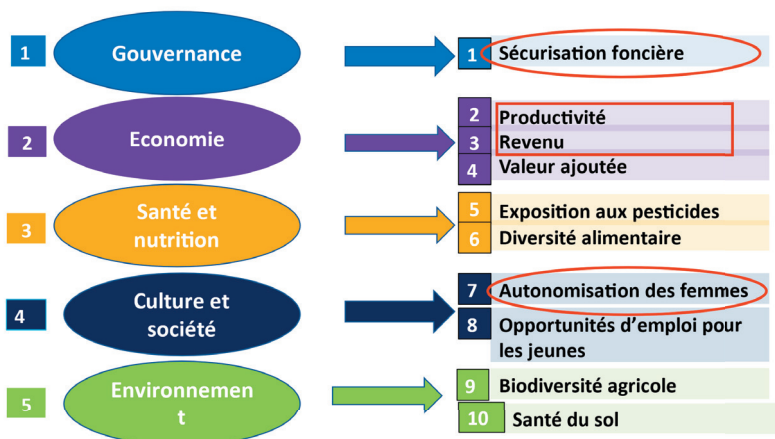
- **Fiche 7 page 31 :** Logique « Connaissances, aptitudes et pratiques (CAP) » : il s'agit d'enquêtes réalisées auprès d'un public cible qui permettent de révéler et de visualiser, des us et pratiques, des croyances, des comportements et des manières d'agir et de penser
- **Fiche 8 page 36 :** Approche du co-développement : permet selon les témoignages des participant·es, de trouver rapidement des pistes de solution au problème posé et en co-apprentissage

Outils d'évaluation/analyse

- **Fiche 2 page 13 :** Conseils de l'OMS : pour approche transversale, procéder à une analyse comparative entre les sexes en recherchant des informations contextuelles (voir le site)
- **Fiche 3 page 15 :** Diagnostic TAPE, outil pour l'évaluation de la performance de l'agroécologie, processus de développement et guide d'application FAO, 2021

- **Fiche 3 page 15** : Grille d'autodiagnostic à l'intention des établissements de soins

II. Dimensions et critères d'évaluation



- **Fiche 4 page 20** : Enquête permettant de récolter des infos sur la répartition de différents types d'activités et la possession des biens/prise de décisions
- **Fiche 5 page 23** : Niveaux de gravité définis par le Ministère du Genre, de la Famille et des Enfants
- **Fiche 6 page 28** : Diagramme « arête de poisson » : sont particulièrement utiles dans le domaine de la santé pour résoudre les problèmes et améliorer les soins aux patient-es
- **Fiche 11 page 50** : Objectif SMART : spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini

Outils informatiques

- Padlet
- Miro
- Wooclap

Durant plus d'un an, des femmes et des hommes, chargés de projets en santé ou en systèmes alimentaires durables au Burkina Faso, au Burundi, au Sénégal, en République démocratique du Congo et en Guinée ont participé à une communauté d'apprentissage et de pratique (CAP) sur le genre. Objectif : échanger sur les bonnes pratiques, surmonter les difficultés rencontrées, approfondir la réflexion et apprendre, ensemble, pour promouvoir l'égalité des genres sur le terrain. Ce document rassemble le fruit de leur travail de façon synthétique, afin que d'autres agents de développement puissent s'en inspirer.

Cette CAP a été menée par Julie Berthelier, référente genre et chargée de projets d'éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire, et Anne Depret, responsable appui qualité chez ULB-Coopération.