



**La dimension genre  
dans les projets d'accès aux  
services essentiels :  
notions, approches et outils**  
Pour une égalité d'accès aux services essentiels

**2022**

Programme des 1% solidaires au service des initiatives des acteurs  
Eau-Assainissement-Déchets-Énergies. Vers une approche plus  
intégrée et égalitaires des services essentiels.

## Publication

**Édition** : pS-Eau, Réseau Cicle, CIRMA, AMORCE, BFC International, SO Coopération, Lianes Coopération, Gescod, Centraider

**Réalisation, rédaction** : Christiane Dardé & Kerstin Schönauer

**Remerciement au Comité de rédaction pour ses contributions** : Mélanie Canino (GRET), Armelle Barré (F3E), Charlotte Bonhomme (AMORCE), Jade Alzieu (So Coopération), Charlotte Bourillon (Centraider), Hervé Tritschberger (Gescod) et Liana Rajaonary (pS-Eau)

**Couverture** : Harold Kuhnel, Atelier Hybrid

# INTRODUCTION

Dans le cadre de la mission d'élaboration et d'animation des deux modules de formation confiée aux consultantes, il était prévu de produire un document reprenant l'ensemble des éléments abordés.

Ce document présente les contenus et outils abordés dans les deux modules de formation, ainsi que la documentation disponible pour assurer l'accompagnement.

**Ce document est destiné aux salarié-e-s des structures du Projet d'animation des 1 % Solidaires** porté par le pS-Eau, AMORCE, CICLE, ainsi que les réseaux régionaux GESCOD, Lianes Coopération, Centraider, BFC International, So Coopération qui sont membres de la conférence interrégionale des RRMA :

- Les personnes ayant participé aux formations
- Les chargé-e-s d'accompagnement des porteurs des projets
- Les chargé-e-s des fonctions supports éventuellement

## ▪ Finalités du document :

Ce document peut servir pour :

- Approfondir les éléments abordés en formation (contenus et outils) notamment pour les personnes y ayant pris part ;
- Renforcer les connaissances sur des éléments complémentaires ;
- Servir de support pour accompagner les porteurs de projets, notamment sur la façon d'utiliser l'approche genre dans les projets de services essentiels.
- Contribuer à mener une réflexion interne (fiches conseils) sur la manière d'aborder la dimension genre dans sa propre organisation, dépasser les stéréotypes, vaincre les résistances à l'approche genre.

**Ce n'est pas un outil de formation**, ni un guide d'intégration de l'approche genre dans les projets de services essentiels.

Ce document ne prétend pas à l'exhaustivité puisqu'il présente les principaux éléments reflétant l'état des savoirs sur l'intégration de la dimension genre dans les services essentiels. C'est pourquoi la bibliographie s'avèrera utile pour compléter certaines questions.

Concernant les outils (partie 2), selon notre angle d'approche, le focus est mis sur la phase de diagnostic, majeure pour le déroulement du projet, en se basant sur des outils d'analyse genre « classiques », qu'il s'agissait d'adapter aux approches des projets de services essentiels. Une fiche est prévue concernant l'accompagnement des projets (Fiche IV).

## ▪ Structuration du document :

Deux parties composent le document :

**La partie 1, Introduction à l'approche genre dans les projets de services essentiels**, est divisée en 5 sections consacrées à la présentation des stéréotypes de genre, aux notions essentielles, à la construction historique de l'approche Genre et développement, aux marqueurs genre pour les services essentiels et enfin, aux atouts, difficultés et contraintes de l'approche genre.

**La partie 2, L'approche Genre dans les projets de services essentiels (méthodes et outils)**, comporte trois parties, avec :

- une section introductive (Genre et Projets de services essentiels),
- une section abordant les démarches et outils sensibles au genre dans les phases de diagnostic, conception du projet, suivi de sa mise en œuvre et évaluation au prisme du genre
- une fiche présentant une proposition de démarche commune pour intégrer la dimension genre dans le cadre des activités d'accompagnement des porteurs de projets.

## Les annexes comprennent :

- une **bibliographie** présentant les ressources documentaires utilisées et la documentation pouvant être utile.
- Les **Fiches « conseil »** présentées dans les différentes parties du document.

# SOMMAIRE

<b>PARTIE 1 : INTRODUCTION A L'APPROCHE GENRE</b>	<b>4</b>
<b>1. Stéréotypes et inégalités femmes-hommes</b>	<b>5</b>
1.1. Les représentations sur les femmes et les hommes	5
1.2. Les stéréotypes et les préjugés génèrent des inégalités de genre	8
CHIFFRES SUR LES INEGALITES FEMMES-HOMMES	11
FICHE CONSEILS - I - Stéréotypes de genre et inégalités	15
<b>2. Les notions essentielles</b>	<b>17</b>
2.1. Sexe et genre, des termes au concept de genre	17
2.2. L'identité de genre, au-delà de la binarité	19
2.3. Les masculinités	20
2.4. L'orientation sexuelle	22
<b>3. La construction de l'approche genre et développement à travers le temps</b>	<b>25</b>
3.1. Les principales conférences internationales sur les femmes	25
3.2. L'approche Genre et développement, évolution et concepts	27
3.3. Genre et développement durable, l'agenda pour 2030	31
FICHE II - Focus sur l'intégration du genre dans les organisations	33
<b>4. Genre et services essentiels : les marqueurs genre</b>	<b>35</b>
4.1. Les différents marqueurs genre	35
4.2. Les marqueurs genre, instrument de décision de financement et de suivi macro	38
<b>5. Atouts, difficultés et contraintes de mise en œuvre de l'approche genre</b>	<b>40</b>
5.1. Les principaux atouts de l'approche genre et développement	40
5.2. Quelques limites et difficultés de mise en œuvre de l'approche genre	41
5.3. Faire face aux résistances	42
FICHE III – Conseils pour dépasser les résistances à l'approche genre	44
<b>PARTIE 2 : L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS DE SERVICES ESSENTIELS</b>	<b>46</b>
<b>1. Introduction : Genre et Projets de services essentiels</b>	<b>47</b>
1.1. Les enjeux et l'apport de l'approche genre pour les projets de services essentiels	47
1.2. Intégrer la dimension genre dans les étapes du cycle de projet	48
<b>2. Démarches et outils pour intégrer la dimension genre dans le cycle de projet</b>	<b>50</b>
<b>2.1. La dimension genre dans les étapes du diagnostic</b>	<b>50</b>
2.1.1. L'analyse des parties prenantes articulée à la carte sociale	51
2.1.2. L'analyse selon le genre des activités, rôles et accès et contrôle des ressources	55
2.1.3. L'identification des besoins pratiques et des intérêts stratégiques de genre	59
<b>2.2. La dimension genre au stade de la conception du projet</b>	<b>60</b>
2.2.1. La matrice des priorités avec les acteurs et actrices	60
2.2.2. Le plan d'action partagé	61
2.2.3. Le cadre logique sensible au genre	62
2.2.4. Le budget sensible au genre	64
<b>2.3. La dimension genre dans la mise en œuvre du projet de services essentiels et son suivi</b>	<b>65</b>
<b>2.4. L'évaluation au prisme du genre</b>	<b>67</b>
FICHE IV – Intégrer la dimension genre dans l'accompagnement des porteurs de projets, l'instruction ou l'évaluation des projets	69

# **PARTIE 1**

## **INTRODUCTION A L'APPROCHE GENRE :**

### **Notions, construction historique et**

# 1. Stéréotypes et inégalités femmes-hommes

## 1.1. Les représentations sur les femmes et les hommes :

Toute personne peut avoir des préjugés sur plusieurs questions, de façon plus ou moins consciente. Ces préjugés se recourent avec les stéréotypes qui sont ancrés dans notre histoire commune, notre culture, etc.

Réfléchir à ces stéréotypes et préjugés est utile pour comprendre nos propres représentations sur les hommes et les femmes, les différents groupes sociaux ou les individus qui sont considérés comme « différents » par rapport à ces stéréotypes, tout autant que les réalités sociales.

Mettre en évidence ces stéréotypes permet de mieux les identifier et de prendre conscience qu'ils sont présents en continu dans chaque société et que chaque individu y est confronté.

### **Stéréotype :**

C'est **une image figée** qui est véhiculée, pour représenter les caractéristiques attribuées à une personne ou à un groupe, sans faire de distinction, donc en généralisant à l'ensemble des individus composant le groupe. Ce sont les attentes inconscientes, les croyances répandues dans chaque société et qui aboutissent à définir les rôles, positions, attributions des individus en simplifiant la réalité, dans un sens positif ou négatif. Souvent, cela vise à justifier la conduite du groupe (nous) vis-à-vis de l'autre groupe (eux/elles).

On parle de stéréotype de genre concernant les représentations attendues envers les hommes et les femmes.

### **Préjugé :**

**Idee préconçue, jugement préalable**, conviction répandue sur un sujet donné, un objet, une personne ou un groupe social. Cette certitude est inculquée à chacune et chacun, sans avoir eu besoin de rechercher l'information, de vérifier son exactitude ou de connaître ses significations.

Un préjugé se fonde toujours sur un stéréotype et ses représentations, en y ajoutant d'autres données pour le construire, comme le physique, la religion, la culture, l'âge... Le préjugé est souvent véhiculé à travers un dicton, un proverbe, issu généralement des croyances dominantes et a une connotation affective et émotionnelle. Cela crée ainsi des règles de conduite à suivre.

### ▪ **Les stéréotypes sont multiples :**

#### **La publicité utilise largement les stéréotypes de genre pour faire passer ses messages :**

Les affiches publicitaires sur la voie publique, les images publiées dans différents médias (magazines, presse écrite, télévision, sites Internet...) ou encore les clips vidéo comportent de nombreuses illustrations des clichés les plus répandus sur les hommes et les femmes dans chaque société, notamment dans les pays européens ou aux Etats Unis.

**On peut relever que** dans la plupart des cas, **la tendresse est associée à la femme, faisant correspondre l'image du produit à cette image de douceur, mais en représentant une certaine sexualisation et sensualité**. Par contre, dans les publicités ciblant les hommes, il s'agit plutôt d'associer l'image du produit à celle de l'homme perfecteur et sauveur (cas des marques de cosmétiques, vêtements, parfums...). Ainsi, la sexualisation du corps de la femme est bien souvent reprise pour vanter les qualités d'un produit, associant cette image à l'idée de la femme soumise et objet sexuel. La femme objet, la femme tronçonnée (du nez au haut des cuisses, créant un focus sur les parties sexuelles et déshumanisant totalement la femme, voire suggérant le viol) sont des caricatures bien présentes dans les publicités.

Cela donne l'illusion que la **femme est plus faible, plus fragile, et que l'homme est plus fort moralement**, mais **aussi physiquement**, en supposant que les femmes mangent moins que les hommes, font des régimes et que les hommes doivent sauver les femmes de toutes les situations, être virils et agressifs. Dans le même sens, on pourra retrouver les clichés que les femmes ne savent pas conduire (« *femme au volant, la mort au tournant* »), alors que les hommes représentent 84 % des responsables présumés d'accidents mortels en 2019<sup>1</sup>.

**L'image de la femme maternelle est également mise en avant**, par exemple dans la publicité pour les vêtements. Dans ce cas, même habillée en tenue professionnelle, son rôle de mère subsiste au premier plan, mettant ainsi de côté la valorisation de ses facultés à accéder à un poste à responsabilités. Au contraire, pour l'homme (homme en costard, homme en tenue de sport), dans la majorité des cas, aucun lien n'est effectué avec le rôle du père.

Ainsi, le présupposé est qu'une femme ne peut pas être dirigeante, impliquée dans un métier, encore moins être leader politique, puisqu'elle doit avant tout être belle et féminine et mère de surcroît.

**Et surtout, c'est le rôle domestique de la femme qui en général est valorisé.** Par exemple, la publicité pour les services à domicile s'adresse aux femmes (et leur charge mentale) en considérant leur position dans la sphère intérieure, qu'elles travaillent ou bénéficient de services, soit dans le cadre des tâches ménagères, soit dans les soins pour le corps (manucure, coiffure, épilation...), alors que les hommes sont ciblés par rapport à leur position dans la sphère extérieure (en tant que masseur...). Ces représentations sont identiques lorsque la publicité s'adresse aux personnes racisées (mêmes stéréotypes sur les femmes de couleur).

Dans les pays en développement, si les contextes sont différents, l'image du rôle maternel de la femme, attaché à la famille, est bien présente dans la publicité (produits alimentaires), tout autant que celle de la douceur et sensibilité, associée à la beauté du corps féminin (cosmétiques). Et le caractère sexiste de la publicité n'est pas en reste non plus, avec des codes similaires (femme faible, homme puissant) utilisés par les agences de marketing international et les multinationales.

## Conclusion :

**Dans la publicité, non seulement le sexisme persiste mais il se renforce.** Selon le *Rapport de l'Observatoire de la publicité sexiste 2019-2020 en France*, publié par RAP, 81 % des signalements de publicités jugées sexistes ciblaient le genre féminin<sup>2</sup>.

**La situation est identique dans le monde de l'audiovisuel et des médias**, notamment à l'ère du numérique.

## **On peut élargir cette conclusion au monde politique qui est largement empreint des stéréotypes négatifs sur les femmes, diffusés à travers les médias :**

En effet, soit les femmes sont considérées comme plus dures, représentant des valeurs plutôt masculines (exemple : « *La dame de fer* » pour Margaret Thatcher), soit elles peuvent être présentées comme incompetentes ou peu aptes à exercer des hautes responsabilités en Politique. Par exemple, lors de l'élection présidentielle de 2007, Ségolène Royal était souvent photographiée ou filmée dans une posture mettant en avant son physique, son comportement et non ses prises de position. Plus récemment en 2022, Roselyne Bachelot a été comparée à Babar à cause du tailleur vert qu'elle portait lors de la cérémonie d'investiture du nouveau président de la République....

---

<sup>1</sup> Statistique issu du Communiqué de Presse « *Femmes au volant, vie au tournant* », publié par le Ministère de l'intérieur le 8 mars 2021.

<sup>2</sup> Résistance à l'Agression Publicitaire (RAP), 2021. <https://antipub.org/rapport-sexisme-publicite-francaise/>

▪ **De nombreux stéréotypes sont relayés par les préjugés :**

**Quelques exemples et généralités :**

<b>Stéréotypes</b> <i>L'image renvoyée, la représentation</i>	<b>Préjugé</b> <i>Le jugement qui justifie cette image</i>
Les garçons sont physiquement plus forts que les filles : <i>représentation des différences de poids et de taille</i>	Les filles sont plus petites, elles mangent moins...
L'homme est sportif et apte à l'effort tandis que la femme est plus faible et fragile	Dans le sport, les femmes sont moins bonnes que les hommes et réussissent moins d'exploits
Les jeunes filles réussissent mieux aux examens que les garçons	Les filles sont plus sérieuses à l'école Les garçons n'aiment pas lire, ils préfèrent se battre
Les homosexuels représentés comme efféminés	Ce sont des personnes sensibles
<i>« La femme est sensible, sentimentale, plus humaine »</i> (Maroc) L'image de la maternité féminine	Les femmes ont des facilités avec les enfants grâce à l'instinct maternel C'est normal qu'elles occupent des métiers demandant de l'attention, dans le social
L'homme est associé aux valeurs de puissance physique et morale, d'activité, de productivité	Les hommes sont faits pour des métiers demandant résistance et courage (chef d'entreprise, directeur, métiers manuels...)
La femme douce et gentille  L'homme avec la rationalité et les relations sociales publique	<i>« C'est parce qu'elles sont douces et gentilles qu'elles ne peuvent pas faire de bonnes directrices »</i> <i>"Je fais plus confiance aux hommes pour manager une équipe »</i>
La femme faible et peu mobile physiquement L'homme viril, doué pour les relations sociales, le dehors ...	Une femme ne doit pas travailler, pour se consacrer à sa famille : <i>« je ne me marierai jamais avec une femme qui refuse de rester à la maison... »</i>  L'homme doit être responsable de sa famille (chef de famille, chef de ménage)

▪ **Ils sont très dépendants de la culture dominante dans chaque société :**

**Par exemple :**

- Une femme voilée en France sera considérée comme soumise, alors que dans certaines régions à majorité musulmane, elle sera considérée comme une femme respectable (contrairement à une femme qui ne serait pas voilée).
- Une femme maquillée ou peu vêtue paraîtra coquette dans telle communauté ; elle pourra être considérée comme « dragueuse d'hommes », voire prostituée, dans un autre contexte ou culture.
- La circoncision des garçons est une pratique considérée comme nécessaire pour pouvoir devenir un homme dans de nombreux pays.
- Au-delà des aspects de genre, une personne en situation de handicap sera considérée hors critères de sexualisation de son corps, non viril pour l'homme et non féminin pour la femme.

**Pourtant, de nombreux contre-exemples existent, au Nord comme au Sud, bien que cela ne suffise pas à déconstruire ces stéréotypes :**

- Des familles dans lesquelles l'homme s'occupe des enfants et des tâches ménagères ...
- Des femmes responsables d'entreprises ou leaders politiques qui gèrent leur carrière...  
*Exemples : Ellen Johnson Sirleaf, présidente du Liberia de 2006 à 2018 ; Virginia M Rometty, PDG de IBM depuis 2012 ou Delphine Ernotte-Cunci, PDG de France Télévisions depuis 2015.*

## 1.2. Les stéréotypes et les préjugés génèrent des inégalités de genre

---

### ▪ **Discriminations et inégalités entre femmes et hommes :**

#### ✓ **Les discriminations liées aux stéréotypes de genre, pourquoi et comment :**

Plusieurs champs sont concernés, au détriment des femmes la plupart du temps, parmi lesquels :

#### **Le physique :**

L'hyper-sexualisation du corps des femmes, par rapport aux attentes sur le physique, engendre :

**Des violences envers les femmes**, plus importantes et plus souvent acceptées (donc plus difficiles à dénoncer).

**Mal-être physique, baisse de confiance en soi et dévalorisation de son image**, que l'on retrouve au niveau des troubles alimentaires et des dérives constatées dans les modifications corporelles qui touchent plus les jeunes femmes que les jeunes hommes (chirurgie esthétique).

En cause, la recherche de l'approbation de l'Autre, en se conformant à la norme, véhiculée via les réseaux sociaux et les médias, et les représentations de la femme « désirable » et de l'homme « viril » et masculin.

**Racisme, grossophobie ou handiphobie**, ou le rejet de tout ce qui ne correspond pas à la norme. Les femmes qui cumulent plusieurs de ces caractéristiques (racisées ou en surpoids ou/et handicapées, etc.) sont particulièrement discriminées, les stéréotypes étant différents pour les hommes.

#### **Le psychologique :**

Les femmes étant considérées comme plus douces, plus effacées, cela favorise :

- Leur auto limitation et leur autocensure, une confiance en soi moins forte ;
- Leur parole est moins écoutée et moins respectée que celle des hommes sensés plus agressifs ;
- Pression et stress sont imposés aux hommes, avec le devoir de « sauver » protéger, négocier, trouver des solutions, etc.

#### **Les rôles reproductif et productif sont différenciés entre femmes et hommes :**

Généralement, on attribue aux femmes les tâches reproductives - activités domestiques, éducation des enfants, soins aux membres de la famille - considérées comme innées, mais invisibles et peu valorisées, car non rémunérées. Les tâches productives, répondant aux besoins monétaires ou en nature de la famille, sont plutôt attribuées aux hommes et sont socialement valorisées (à l'inverse des activités productives des femmes).

Cette répartition induit une hiérarchie dans chaque domaine (travail/extérieur pour l'homme et foyer/intérieur pour la femme) et une différenciation des responsabilités, les femmes assumant une charge mentale plus forte vis-à-vis de la gestion familiale, et les hommes subissant un stress financier important pour pouvoir subvenir aux besoins de la famille en tant que responsables (chef de famille). De fait, cela influence leurs choix de vie : les femmes s'impliquent plus dans les secteurs sociaux (santé, éducation...) et ont tendance à privilégier la famille, surtout lorsqu'elles ont des enfants ; les hommes s'investissent plus dans les secteurs productifs ou des services à haute valeur ajoutée (ingénierie...).

#### ✓ **Les inégalités diverses qui en découlent se retrouvent, essentiellement :**

##### **Dans les parcours professionnels et de vie :**

La carrière des femmes se trouve limitée (moins de prises de responsabilités, postes moins attractifs, moins de droits acquis), encore plus si elles s'absentent pour s'occuper de leurs enfants, réduisant leurs capacités financières, et leurs opportunités d'emploi dans les secteurs dits masculins sont réduites. Les hommes ont accès facilement aux postes décisionnels, plus prestigieux et mieux rémunérés ; s'ils rencontrent des difficultés pour s'intégrer dans les domaines du *care* (petite enfance, santé, social), ils progressent vite dans la hiérarchie des postes et l'encadrement (escalator de verre).

### Dans le milieu professionnel :

**Des différences de traitement à l'embauche** : selon les secteurs et les postes, on accordera plus d'attention à l'âge de la femme, à son statut marital et au fait qu'elle ait ou non des enfants, ce qui pourra être un critère de non embauche (officieux).

**Des inégalités salariales** : à mêmes responsabilités et ancienneté, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux de leurs collègues. En France, en moyenne, tous facteurs confondus (métiers "féminins" moins rémunérateurs, plafond de verre, temps partiels imposés ou subis, discrimination pure), cette différence est de 22 % en 2019, contre 28 % en 2008<sup>3</sup>.

### Dans la vie politique :

Les femmes ont moins accès aux postes de pouvoir et de représentation politique que les hommes, en raison des multiples barrières sociales, psychologiques, etc. liées aux stéréotypes de genre.

#### ▪ Ces inégalités sont renforcées par d'autres facteurs de discriminations :

**L'âge** : les jeunes peuvent être défavorisés au prétexte de leur moindre expérience professionnelle.

**L'appartenance ethnique** : les discriminations à l'embauche et durant la carrière touchent les personnes racisées, femmes ou hommes.

**Le handicap (handiphobie)** : femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités à cause notamment des représentations négatives vis-à-vis de leurs capacités - compétences, adaptabilité, mobilité, etc. - et qui sont en outre différentes selon le genre.

**L'orientation sexuelle : l'homophobie** affecte différemment les homosexuels (figures repoussoir de la virilité), les homosexuelles (plus invisibilisées) ou les transgenres >>> *Ces personnes ne peuvent se présenter sous leur véritable identité et, durant leur vie professionnelle, elles subissent les remarques de leurs collègues ou vivent dans une certaine insécurité à cause des stéréotypes sur les LGBTQI+.*

**La morphologie : la grossophobie** touche femmes et hommes >>> *Exemple : le métier de mannequin fait peser des contraintes de poids, taille, etc.* Ces discriminations diffèrent selon le genre ou la classe.

**Le lieu de résidence** : différences entre personnes vivant dans des quartiers défavorisés ou aisés.

**Plus généralement, des discriminations et des inégalités de droits existent dans les différentes dimensions de la vie quotidienne.**

#### Discrimination directe / indirecte

Ces différences de traitement, comportements vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe, sont imposé-e-s et induisent une différenciation entre personnes ou groupes, voire un refus d'attribuer les mêmes droits.

**Directe** : le plus visible, discriminé à cause du genre ou des conséquences directes (départ en congé maternité, moins de force physique, etc.)

**Indirecte** : plus difficile à identifier (et donc à combattre), favorisée souvent sans intention de discriminer et découle plutôt de l'application uniforme d'une norme non inclusive.

*Par exemple une mesure prise sans savoir à l'avance à qui elle va bénéficier et à qui elle va nuire, comme : ne pas attribuer la prime annuelle aux salarié-e-s à temps partiel, dont 80 % sont des femmes.*

#### Egalité / Équité :

**L'égalité de genre** est l'absence de toute discrimination basée sur le sexe.

*Cette égalité signifie des droits égaux dans tous les domaines : politique, social, économique, civil... Mais cela ne suppose pas que les hommes et les femmes sont « semblables ». Pour parvenir à l'égalité de genres, il est nécessaire de déployer plusieurs moyens d'action, afin de renforcer l'autonomie des femmes et d'améliorer leurs conditions sur tous ces plans*

**L'équité de genre ou équité entre sexes exige d'accorder un traitement impartial aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités.**

*L'équité est le moyen par lequel on peut atteindre l'égalité entre les genres<sup>4</sup>.*

<sup>3</sup> Source : INSEE <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805>

<sup>4</sup> Source : extraits de Boîte à outils genre et VIH - Plateforme ELSA, 2022

## Conclusions :

---

**Quels que soient les continents, les stéréotypes sont véhiculés dans chaque société**, freinant les changements en faveur de l'émancipation des femmes, des jeunes et des hommes.

**Les inégalités entre hommes et femmes résultent des normes** culturelles, sociales, économiques ou religieuses qui ont été façonnées à travers le temps depuis les débuts de l'humanité. Différentes règles régissent ainsi les pratiques des individus selon les sociétés. Nos pratiques sont étroitement liées à ces règles mais elles ne peuvent en aucun cas être justifiées par des prédispositions biologiques.

**Si des avancées sont à noter, les inégalités de genre demeurent ancrées** dans toutes les sphères et recouvrent les différents domaines (éducation, travail, vie politique...). De nombreuses discriminations entre hommes et femmes persistent (accès à l'emploi, rémunération, droits à l'héritage, accès à la représentation politique...).

Celles-ci **se recoupent avec d'autres variables que le genre** (comme l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, le lieu de résidence, etc. (*Voir la section sur l'intersectionnalité*).

Selon l'AFD : « **Aucune région du monde n'a atteint l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** », les *facteurs conjoncturels, comme les crises que nous vivons actuellement, révèlent les inégalités, et même les renforcent* ».

La pandémie de Covid-19 a notamment impacté négativement les femmes. Selon le PNUD, la crise sanitaire amènera 47 millions de femmes et de filles supplémentaires en dessous du seuil de pauvreté. Au-delà, les guerres en cours, le changement climatique notamment contribueront à amplifier encore davantage ces situations, engendrant replis et reculs des droits.

Il est nécessaire de prendre en compte ces facteurs de perturbations et pour cela d'articuler ensemble la lutte pour l'égalité de genre et l'approche environnementale.

## CHIFFRES SUR LES INEGALITES FEMMES-HOMMES

Les statistiques permettent de faire ressortir les réalités des inégalités de genre selon les secteurs ou les domaines, dans différents pays, continents ou territoires. **Sont recensés ici quelques éléments :**

### EDUCATION – FORMATION (France) :

	Hommes	Femmes
<b>1. La répartition hommes-femmes parmi les étudiants dans les filières de formation para médicales et sociales post Bac est de :</b>	15 %	85 %
<b>2. Dans les formations d'ingénieurs, cette répartition est de :</b>	71 %	29 %
<b>3. A l'université, dans les sections de techniciens supérieurs (STS) et assimilés, on a :</b>	51 %	49 %

Source : Données 2017, Document MENJ et MESRI, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité..., 2019

**Concernant les rubriques 2 et 3 :** Les femmes ne choisissent pas les formations d'ingénieurs alors qu'elles semblent s'intéresser aux filières scientifiques.

On peut faire un parallèle avec les stéréotypes les plus répandus sur les rôles des femmes (le social, le care) et des hommes (les sciences, l'ingénierie). Dans les classes prépa littéraires (CPGE), 26 % sont des hommes, les femmes sont majoritaires. Dans les classes préparatoires en économie par contre, il y a 55 % de femmes et 45 % d'hommes. Dans les classes préparatoires scientifiques, cette répartition est de 31 % et 69 %.

On retrouve ici l'influence de la construction sociale des rôles de genre qui place les garçons et les filles dans des parcours différents, alors qu'à l'école, ils et elles ont les mêmes accès aux savoirs et que les résultats sont sensiblement meilleurs pour les filles. On constate même que, globalement, les filles réussissent un peu mieux au Baccalauréat : en 2017 (avant la réforme des spécialités), 90 % des filles ayant passé les épreuves du Bac l'ont obtenu, contre 86 % des garçons ; pour le BAC S, on a 93 % de filles contre 91 % des garçons ayant passé le Bac et, en Bac ES, 91 % pour les filles et 87 % pour les garçons. S'agissant des mentions (bien et très bien) elles concernent 27 % des filles et 22 % des garçons.

**Finalement, ces différences se répercutent au niveau professionnel : dans les emplois scientifiques, les jeunes femmes sont moins recrutées ou avec des salaires moindres que les jeunes hommes.**

### Alphabétisme :

	HOMMES	FEMMES
<b>DANS LE MONDE, SUR 773 MILLIONS D'ANALPHABETES, LA PROPORTION EST DE :</b>	1/3	2/3

Source : 2019, Unesco

Dans les pays où la population est pauvre, l'accès à l'éducation pour les filles n'est pas une priorité (travail domestique entre autres), selon les rôles qui sont dévolus aux femmes, les familles perçoivent leur avenir dans le mariage et l'éducation de leurs enfants....

### EMPLOI, VIE PROFESSIONNELLE :

#### **Le taux d'activité, ou proportion de femmes et d'hommes participant au marché du travail<sup>5</sup> :**

	H	F
<b>EN 2018, PART DES FEMMES ET DES HOMMES DE 15 A 64 ANS PARTICIPANT AU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	75,2 %	48,7%

Selon l'OIT, le taux d'activité exprime le pourcentage de la main-d'œuvre dans la population en âge de travailler, c'est-à-dire toutes les personnes qui sont employées et au chômage.

<sup>5</sup> Source : OIT, Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes 2018. <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/labour-force>

Ces données sont générales, mais des différences importantes existent selon les pays :

Taux de participation des femmes et des hommes au marché du travail en 2018 (OIT):		
	Hommes	Femmes
USA	68,3 %	55,7 %
Suède	67,4 %	60,8 %
France	60,1 %	50,6 %
Chine	76,1%	61,5%
Népal	85,9 %	82,7 %
Egypte	73,7 %	22,2 %
Maroc	74,1 %	25 %
République Démocratique du Congo	73,5 %	71,4 %

L'OIT explique ainsi ces différences : les rôles attribués aux femmes et aux hommes et les pressions pour s'y conformer, varient d'une région à l'autre, selon la religion et dans chaque famille. Ces pressions s'exercent, entre autres, par la situation matrimoniale. Ainsi, dans les pays développés et émergents, les femmes vivant en couple ont une probabilité inférieure d'avoir un travail rémunéré ou d'en rechercher (stabilité du revenu du partenaire,... renforçant la position de l'homme « soutien de famille » induite par les règles matrimoniales. **Dans les pays en développement**, c'est le contraire : la nécessité économique fait que les femmes ont une probabilité supérieure de travailler, quelle que soit leur situation matrimoniale.

D'après OXFAM, **dans 24 pays du monde, les femmes doivent obtenir la permission de leur mari ou tuteur légal pour pouvoir travailler.**

#### Ecarts de revenus :

- |   |      |
|---|------|
| 1. Dans le monde, en moyenne, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes de : | 24 % |
| <i>Autrement dit, le salaire d'un homme est 23,7 % plus élevé que celui d'une femme</i>   |      |
| 2. Dans l'Union Européenne, cet écart de salaire (Eurostat) est de :                      | 13 % |

Sources : 1. Oxfam, 2019 2. touteurope, 2020.

Ces différences sont bien souvent dues **aux politiques salariales non inclusives**, qui diffèrent selon les pays, et aux **mesures insuffisantes pour combler les temps non professionnels assumés par les femmes** (congé maternité, soins et éducation des enfants ou à la famille), ainsi qu'à d'autres facteurs (choix des femmes - souvent contraints - pour des postes à temps partiel, présence plus forte dans des métiers moins rémunérateurs, bien que cela n'explique pas précisément l'écart, car il faut comparer de branche à branche, par métier).

On peut ajouter par ailleurs que « *les origines de l'inégalité salariale peuvent être multiples : différences en matière d'éducation, de choix de secteur, ségrégation sur le marché de l'emploi, partage inégal des responsabilités domestiques et de la garde des enfants...* »<sup>6</sup>.

#### Quelques données complémentaires sur la France :

L'écart de salaire selon l'orientation sexuelle concerne principalement les hommes homosexuels : cet écart, par rapport à la rémunération des hommes hétérosexuels, est d'environ -6,5% dans le secteur privé et d'environ -5,5 % dans le secteur public (étude INSEE, 2014).

Le salaire d'un réalisateur de cinéma est 42 % plus élevé que celui d'une réalisatrice (étude CNC 2017).

<sup>6</sup> www.touteurope.com

## La pauvreté :

	H	F
<b>DANS LE MONDE, LA PROPORTION DE PERSONNES PAUVRE EST DE :</b>	30 %	70 %

Source : 2021, Oxfam

**Concernant l'extrême pauvreté, l'écart entre hommes et femmes continue de se creuser, selon l'ONU :**

**Pour 2021 :** 118 femmes pauvres pour 100 hommes (de 25 à 34 ans vivant avec moins de 1,90 Dollar/ jour)

**Prévisions 2030 :** 121 femmes pour 100 hommes.

Ces prévisions réalisées en 2020 sont notamment imputées à la crise de la COVID-19 qui impacte fortement les populations vivant dans les pays les plus pauvres.

**Dans l'Union Européenne à 27,** en 2020, cet écart est moindre : la pauvreté touche presque autant les femmes que les hommes (seuil de 60 % du revenu médian équivalent dans les pays européens), soit 25,8 % des femmes contre 23,9 % des hommes (Eurostat).

En France, ces taux étaient en 2020 : 21,5 % des femmes et 21,5 % des hommes (Eurostat).

## ACCES AUX POSTES DE RESPONSABILITES :

**PARMI LES 500 PLUS GRANDES SOCIETES DU MONDE, 5 SEULEMENT ONT UNE FEMME A LEUR TETE, SOIT 1 % !**

Source : 2021, Oxfam

On retrouve l'effet des stéréotypes : les parcours des femmes et des hommes sont le reflet de **leurs rôles sociaux et des freins invisibles** empêchant nombre de femmes d'accéder aux postes décisionnels.

**4 types de freins sont identifiés :**

Le plafond de verre (plus on monte dans les responsabilités, moins il y a de femmes, car elles ne vont pas se positionner pour accéder à ces postes) ;

Le plancher collant (les femmes restent au plus bas de l'échelle et ont du mal à s'en détacher) ;

Les murs de verre (les femmes ont du mal à changer de secteur) ;

Le labyrinthe : entre les congés de maternité, les changements dans la vie professionnelle et personnelle, les femmes ont plus tendance à avoir des carrières diversifiées que les hommes (plus de carrières linéaires).

## ACCES A LA PROPRIETE :

**PARMI LES PROPRIETAIRES DANS LE MONDE, IL Y A 13 % DE FEMMES ET 87 % D'HOMMES**

Source : 2018, Nations Unies

Alors que les femmes représentent 30 à 50 % des travailleurs agricoles, leur accès au foncier est limité. En cause, les règles d'héritage par exemple dans de nombreux pays (musulmans : la moitié de la part de l'homme), le fonctionnement patrilocal (la femme habite chez son mari et hérite en général peu de ses terres) et, tout simplement, les règles sociales.

Ces données peuvent être extrapolées au niveau de la transmission du patrimoine familial, laquelle, dans les pays occidentaux, contribue à reproduire les inégalités entre femmes et hommes et de classe.

## ACCES A UN COMPTE BANCAIRE :

**PARMI LES PERSONNES DETENANT UN COMPTE BANCAIRE DANS LE MONDE, ON COMPTE 65 % DE FEMMES ET 72 % D'HOMMES**

Source : Global Financial Inclusion Database 2017

**En Afrique Sub-saharienne, Afrique du Nord et Moyen Orient, la proportion est de 39 % de femmes et 55 % d'hommes.**

Cette situation est le reflet des statuts des femmes dans les différents pays, mais aussi de la bancarisation des économies, dont l'augmentation récente, liée au *mobile banking*, a bénéficié relativement aux femmes (moins alphabétisation ou compétences en numérique, moins accès ou propriété du téléphone).

## REPRESENTATION POLITIQUE :

**SUR 152 ETATS, ON COMPTE 9 FEMMES CHEFFES D'ETAT, SOIT ENVIRON 6 %**

Source : ONU Femmes, statistiques actualisées au 16 mai 2022 ; site EuroNews.

Le nombre de femmes cheffes d'Etat se répartit ainsi : Europe (4 femmes présidents), Afrique (1 en Ethiopie), 2 en Asie et 2 à Trinidad et Barbade et aucune en Amérique du Nord. Il y a donc très peu de femmes aux plus hautes fonctions et ce n'est pas exclusif à l'Europe.

**SUR 195 PAYS (AU 16 MAI 2022, Y COMPRIS BARBADE ET ILES SAMOA), LE NOMBRE DE FEMMES CHEFFES DE GOUVERNEMENT EST DE 16/195, SOIT PLUS DE 8 %**

Le % de femmes cheffes de gouvernement est un peu plus élevé que celui des cheffes d'Etat. On en dénombre 4 en Afrique, 8 en Europe, 1 en Asie, 2 en Océanie.

## Parlementaires :

**DANS LE MONDE, % DE FEMMES PARLEMENTAIRES : 12 % EN 1997 ET 25 % EN 2020**

Soit respectivement 88 % d'hommes en 1997 et 75 % en 2020

Source : AFD

**Des différences importantes existent selon les pays, que l'on soit en Afrique, Amérique du Sud, en Asie ou dans l'Union Européenne :**

### % de femmes parlementaires selon les pays en 2021

Rwanda	61 %
Afrique du Sud	46 %
Sénégal	42 %
Tunisie	26 %
Mexique	41 %
Indonésie	21 %
Parlement européen	39 %
France	39 %

Source : ONU Femmes, Women in politics 2021

**Sur le continent africain**, de plus en plus de mesures sont prises par les Etats pour accélérer la représentativité féminine dans les Parlements. **Sur 75 assemblées législatives, on dénombre 16 femmes présidentes, soit une proportion un peu plus forte qu'en Europe (17 femmes présidentes de Parlement sur 70 instances législatives)**. Cependant, la plupart des élues aux parlements occupent des postes ou commissions en charge du social, de la famille et de l'éducation (donc conformité à leur rôle et aux stéréotypes) tandis que les commissions perçues comme plus influentes (finances, défense, économie...) ou les fonctions régaliennes sont attribuées à des hommes.

La participation politique des femmes est influencée par les stéréotypes de genre, les facteurs culturels, les freins à la prise de parole et du pouvoir.

L'ONU Femmes constate que, malgré l'augmentation du nombre de femmes aux plus hauts niveaux du pouvoir politique, les inégalités généralisées entre les sexes persistent : le nombre de femmes parlementaires reste stable, la progression du nombre de femmes détenant des portefeuilles ministériels ralentit (21,3 % en 2020 à 21,9 % en 2021) et le nombre de pays sans cheffe de gouvernement a augmenté.

## **MEDIAS :**

**LA PROPORTION DE FEMMES, PARMIS LES PERSONNES LES PLUS ENTENDUES OU CITEES DANS LES MEDIAS ETAIT DE 24 % EN 2015, SUR 114 PAYS ETUDIES DEPUIS LES 20 DERNIERES ANNEES**

Ces données démontrent l'invisibilisation de la parole des femmes et la perpétuation des stéréotypes de genre...

## **VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE :**

**AU MOINS 1 FEMME SUR 3 SERA VICTIME D'UNE FORME DE VIOLENCE AU COURS DE SA VIE, SOIT 1/3 DE LA POPULATION FEMININE...**

*Source : OXFAM, 2019*

Les violences basées sur le genre (psychologiques, sexuelles, viol, traite, harcèlement, mutilations génitales) sont liées aux stéréotypes. Cependant, les mesures légales et d'accompagnement (éducation, sensibilisation) demeurent insuffisantes.

## **EN CONCLUSION :**

Des avancées ont été réalisées et, d'autre part, on ne peut que constater que dans certains domaines, les pays en développement sont au moins aussi avancés que les pays occidentaux.

## FICHE CONSEILS - I - Stéréotypes de genre et inégalités

### ▪ Questionner les inégalités de genre en questionnant les stéréotypes, un travail sur soi :

Se questionner sur la dimension genre, c'est se questionner sur de nombreux sujets très sensibles :

- **Son rôle et son rapport à la famille** : vie de couple, vis-à-vis des tâches domestiques, de l'éducation et des soins aux enfants, de la gestion de la famille...
- **Sa propre identité**, y compris vis-à-vis de son orientation sexuelle, des rapports de séduction, etc. >> *extrêmement intime*.
- **Son identité et son rôle dans la société** : dans le monde du travail : *est-ce que je ferais un autre travail si j'étais de l'autre sexe ? si les rapports de genre étaient différents ?*

C'est non seulement observer et constater les différences qui existent, mais aussi questionner ses propres pratiques dans toutes les sphères de la vie.

**Concrètement, ce questionnement est souvent désagréable et met en jeu les comportements des personnes les unes vis-à-vis des autres :**

**Pour un homme** : cela peut supposer que celui-ci a eu des propos sexistes, une attitude déplacée ou qu'il peut, à tout moment, devenir agresseur, sans que ce soit son intention.

**Pour une femme**, cela peut remettre en cause sa position dans le monde du travail, avec son conjoint, dans sa famille >> *est-ce que c'est mon identité ou est-ce que je me conforme aux attentes ? Engendrant le regard des autres sur soi, tel que être vue comme « ultra-féministe / sans humour / dans les clichés ».*

Quelles solutions envisager pour combattre les stéréotypes	Comment y parvenir ? quelques idées ....
Bousculer les codes actuels : nécessite déconstruction et reconstruction plus égalitaire	Processus <b>de reconstruction en commun</b> , en ayant l'humilité de critiquer ses propres pratiques et schémas de pensée, par exemple, la parole d'une femme ou d'un homme est-elle considérée différemment ?
Interagir avec ses collègues, avec ses supérieurs ou subalternes, mais comment ?	<b>Remettre en question les stéréotypes</b> , vis-à-vis des hommes et des femmes, mais aussi vis-à-vis de tous les autres facteurs de discrimination (racisme, validisme, homophobie, etc.)
Savoir exprimer un désaccord sans tomber dans un cliché d'un côté ou de l'autre ?	
Utiliser l'humour sans avoir recours aux stéréotypes ?	
Se sentir libre de faire, de penser et d'être, sans devoir continuellement se poser la question : « peut-être il-elle va penser que.. »	Se poser régulièrement des questions Se sentir concerné-e Ne pas considérer que tout soit acquis

### ▪ Dans le cadre de la mise en œuvre de projets :

**Ne pas mettre en place des processus qui vont induire une discrimination indirecte, et pour cela :**

- travailler à partir des réalités locales est nécessaire, pour conduire une démarche impliquant les acteurs et actrices dans la compréhension des situations et l'identification des solutions. Etant entendu qu'il ne s'agit pas pour les intervenant-e-s extérieur-e-s de tout remettre en question.
- se renseigner au préalable sur les règles sociales et les rapports socio-économiques dans le territoire.
- s'efforcer de mettre de côté ses propres préjugés et stéréotypes sur les femmes et les hommes.

### ▪ A l'échelon macro, plusieurs leviers sont possibles pour lutter contre les inégalités :

Plusieurs voies sont envisageables, la plupart mises en œuvre par les Etats :

- Sensibilisation des citoyen-ne-s sur l'existence des discriminations ;
- Mesures d'action positive pour favoriser un accès plus équitable à l'emploi, à la formation, à la vie politique (quotas, listes paritaires....) ;
- Arsenal législatif (loi contre les discriminations et violences basées sur le genre, la race...)
- Education dès l'enfance et renforcement des capacités des adultes (information, formation, sensibilisation...) sur le respect de la différence dans le cadre de l'équité et de l'égalité entre les genres.

## 2. Les notions essentielles

Des termes de « *sexe* » et « *genre* » aux concepts liés au genre et à la mise en évidence de la diversité des identités de genre, les champs d'analyse se sont considérablement élargis afin de mieux prendre en compte les spécificités des hommes et des femmes dans les sociétés humaines. Sont présentées les notions nous paraissant essentielles sur la thématique genre et services essentiels.

### 2.1. Sexe et genre, des termes au concept de genre

#### ▪ Le « **sexe biologique** » déterminant la catégorie homme/femme :

Ce terme désigne les caractéristiques biologiques des individus, à partir de leurs organes génitaux, reproductifs, mais aussi leurs chromosomes, gonades, niveau d'hormones et certains aspects de leur morphologie, en considérant ainsi leur rôle dans la reproduction de l'espèce humaine.

D'où l'association faite officiellement (dans les documents d'identité notamment), selon le sexe assigné à la naissance, entre : sexe féminin et corps de femme et sexe masculin et corps d'homme.

Cette vision binaire prévaut encore aujourd'hui, pour considérer que les traits caractérisant les hommes et les femmes, et tous les éléments qui leur sont associés, comme la personnalité, la sexualité, les sentiments, les parcours de vie, etc., sont identiques à leur sexe biologique.

Or, la binarité n'existe pas en biologie, puisqu'il s'agit bien plus d'un continuum. Ce modèle dominant ne correspond pas à la situation des personnes inter-sexes (environ 1,7 % de la population mondiale<sup>7</sup>) : par exemple, une personne peut avoir des organes génitaux mâles mais des niveaux d'hormones correspondant davantage à une femme, etc.

En France, la loi ne reconnaît que deux sexes (« *le sexe médicalement constaté* ») alors que l'Allemagne, l'Australie, la Nouvelle Zélande, plusieurs pays d'Asie et le Canada permettent à leurs citoyen-ne-s de cocher dans les documents officiels : le X pour « sexe neutre ».

#### ▪ Le « **sexe social** », pour analyser les rôles et rapports sociaux hommes-femmes :

**A partir des années 60-70**, notamment en sociologie et en anthropologie, mais aussi parmi les mouvements féministes qui luttaient pour la libération des femmes (de l'utilisation de leur corps et pour leurs droits), c'est la dimension sociale des rôles et statuts des hommes et des femmes qui est décrite, toujours selon une vision binaire. Ce cadre d'analyse, féministe, reprend l'approche marxiste des rapports de classe : la subordination des femmes aux hommes est issue du patriarcat.

#### Les termes suivants sont employés :

- **Sexe social** : distinction entre le sexe biologique et les composantes sociologiques des rôles des hommes et des femmes
- **Différence sexuelle** : différences de comportements entre hommes et femmes
- **Division sexuelle du travail** : différences dans l'organisation du travail entre hommes et femmes
- **Rapports sociaux de sexe** : relations de domination socio-économique des hommes sur les femmes

Comme l'exprimait Simone de Beauvoir : « *on ne naît pas femme, on le devient* »<sup>8</sup>. Autrement dit, on apprend à être femme, car ce n'est pas inné. Par l'éducation et les règles sociales en général, toute fille/femme se conforme à ce qui est socialement attendu de la part d'une femme.

<sup>7</sup> <https://www.futura-sciences.com/sante/questions-reponses/corps-humain-biologie-legislation-definit-sexe-neutre-intersexuation-16618/> - <https://www.amnesty.fr/discriminations/actualites/5-fausses-idees-sur-les-personnes-intersexes>

<sup>8</sup> S. de Beauvoir, Le deuxième sexe, 1949.

### ▪ Le genre, un terme avec plusieurs significations, parmi lesquelles :

- **En sciences naturelles** : la taxinomie classe les êtres vivants en plusieurs rangs, dont le genre (au 6<sup>ème</sup> rang entre la famille et l'espèce) : Le genre regroupe un ensemble d'espèces ayant en commun plusieurs caractères similaires, d'où le genre *homo*, ou genre humain, faisant partie de la famille *hominidae* ou hominidés avec *les Pongo* (orang-outan), *Gorilla* (gorille) et *Pan* (chimpanzé).
- **En grammaire** : le genre grammatical des noms est de type masculin ou féminin en langue française. Dans l'allemand, il y a trois genres (en plus le genre neutre).
- **En littérature** : le genre littéraire désigne les caractéristiques communes d'une œuvre
- **Etc.**

**Le genre définit toujours un ensemble d'êtres ou d'objets ayant la même origine ou liés par la similitude d'un ou de plusieurs caractères. Le terme désigne aussi le concept (ci-dessous).**

### ▪ Le concept de genre :

Dans les années 70-80, le concept de « *gender* » apparaît, grâce aux travaux des féministes et des chercheuses dans les pays anglo-saxons (mais aussi au Québec).

En 1972, dans son ouvrage *Sex, gender and society*, Ann Oakley précise que : « *sexe est un terme biologique, genre est un terme psychologique et culturel* »<sup>9</sup>.

**En France, au tournant des années 90**, « *gender* » est traduit par « *genre* », notamment par Jeanne Bisilliat, utilisant également le terme « *relations de genre* »<sup>10</sup>, afin de remplacer le concept de « *sexe social* » et de l'élargir. L'objectif était d'apporter une nuance qualitative importante, afin de distinguer les caractéristiques biologiques des femmes et des hommes de leurs rôles sociaux et de préciser l'aspect relationnel de cette construction sociale, en se situant dans une perspective d'égalité femmes- hommes et de lutte contre les discriminations, donc dans une nouvelle vision.

**Depuis, le concept de genre a été vulgarisé et le terme fait moins polémique.**

Cependant, en raison des différentes acceptions classiques du terme genre (grammatical, genre humain qui se réfère également aux aspects biologiques) et du principe de « l'universalisme » à la française, ce concept et sa portée ne font pas encore consensus partout et tout le temps.

Parfois, l'utilisation du terme « *genre* » sans distinction ne facilite pas la vulgarisation du concept, c'est pourquoi certaines disciplines préfèrent encore employer « *égalité des sexes* » pour désigner l'égalité femmes-hommes, malgré les évolutions et l'enrichissement apporté par le concept de genre.

#### **Le genre, en tant que concept sociologique :**

« Genre » ou « relations de genre » désigne la construction sociale des rôles et comportements des individus, en tant qu'hommes ou femmes, ce qui distingue ceux-ci de leurs caractéristiques biologiques. Cette construction correspond aux normes culturelles et aux règles sociales en vigueur (famille, religion, communauté, Etat..).

**Autrement dit, le genre se réfère aux façons d'être différentes des hommes et des femmes, qui sont construites, acceptées et attendues par la société et de fait, sont acquises par les individus.**

**Les rôles de genre sont inscrits dans les relations de pouvoir entre hommes et femmes et également sont imbriqués dans les rapports sociaux plus généralement.** En tant que processus, ces rôles et relations ne sont pas figés. Ils peuvent évoluer et se transformer au fil du temps (émancipation ou domination). Ainsi, les rôles de genre traversent toutes les autres catégories sociales (l'âge, le métier, le statut social, l'origine sociale, l'appartenance ethnique, etc.), les femmes ou les hommes ne constituant pas des groupes homogènes, car étant traversés par des différences (entre hommes, entre femmes).

A noter que depuis ses prémices, des nuances importantes ont été apportées à ce concept, notamment grâce au mouvement Queer. Le genre est multidimensionnel et ne se réduit pas qu'au masculin et au féminin.

<sup>9</sup> A. Oakley, *Sex, gender and society*, 1972 (traduction en français).

<sup>10</sup> J. Bisilliat, *Relations de genre et développement, Femmes et sociétés*, Ouvrage collectif sous sa direction, ORSTOM, 1992.

## 2.2. L'identité de genre, au-delà de la binarité

**L'identité de genre** représente la conviction intime de son identité, la manière de se définir soi-même : femme, homme, ni l'un ni l'autre, les deux. Chaque individu a une perception toute personnelle de son genre, sur la base de laquelle il-elle se construit durant sa vie.

### Cette identité peut être :

- **Cisgenre** ou alignée à ses caractéristiques biologiques externes : le genre de l'individu correspond à celui assigné à sa naissance (masculin ou féminin), à ses caractéristiques sexuelles
- **Transgenre** ou non alignée : dont le genre ne correspondant pas à son sexe assigné, ni au système binaire masculin-féminin
- **Aggenre** : la personne peut considérer ne pas avoir de genre du tout ou se retrouver dans plusieurs genres, ni exclusivement féminin, ni exclusivement masculin, voire les deux ou entre les deux.

### La multiplicité des identités de genre :

#### Certaines sociétés ou groupes ethniques reconnaissent, depuis fort longtemps, plusieurs genres :

*Au Mexique* : les *Muxes* sont les personnes ne s'identifiant ni au genre masculin, ni au genre féminin dans la région du Tehuantepec - Sud ;

*Au Pakistan, Bangladesh et en Inde* : les *Hijras* sont un 3<sup>ème</sup> genre, criminalisées durant la colonisation britannique (inter-sexes et transgenre, travestis), récemment légalement reconnues (2014 en Inde) ;

*En Indonésie*, les *Bugis* reconnaissent 5 genres : *homme*, *femme*, *calalai* (personne dont le sexe assigné à la naissance est féminin adoptant des rôles masculins), *calabai* (personne de sexe assigné masculin adoptant des rôles féminins) et *bissu* (ni masculin, ni féminin, considéré comme spirituel) ;

*En Amérique du Nord* : les *two-spirits* des tribus autochtones ne sont ni hommes, ni femmes.

=> **Cependant, selon l'évolution des contextes historiques (colonisation) et politiques dans les pays, les personnes concernées subissent des discriminations spécifiques et sont marginalisées.**

#### Le concept de Queer au XX<sup>ème</sup> siècle :

L'anglicisme « queer » (signifiant « bizarre ») désigne toute personne dont l'orientation ou l'identité sexuelle ne correspond pas aux modèles dominants du masculin et du féminin. Cette remise en cause de l'hétéronormativité binaire issue du patriarcat s'inscrit dans un mouvement de déconstruction des normes du sexe et du genre.

**Le concept de féminisme Queer, imputé à la philosophe Judith Butler (1990)<sup>11</sup>, contribue à introduire des précisions : « l'identité de genre ne se résume pas au masculin ou au féminin, qui serait une vérité innée, mais il (le genre) se construit et se performe... ».**

Dans ce sens, **il n'y a pas deux genres, mais plusieurs, l'identité de genre et sexuelle se construit.**

A ce niveau, on utilise les termes de :

**Gender queer** : ni masculin, ni féminin, les deux, ou un mélange des deux

**Gender fluid** : quand l'identité et l'expression de genre fluctuent en fonction du moment de la vie ou des circonstances.

**Si en Europe, le concept de Queer est assez récent, les réalités qu'il recouvre sont réelles et présentes dans le monde entier. Certains détracteurs parlent d'effet de mode, bien que ce ne soit aucunement le cas. Cependant, « la plupart des sociétés sanctionnent socialement celles et ceux qui ne reproduisent pas ces modèles mais les subvertissent, notamment via la transidentité »<sup>12</sup>.**

<sup>11</sup> Judith Butler, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, 1990, (Traduction en langue française, 2005).

<sup>12</sup> F3E, *Genre, genres... de quoi parle-t-on ?* p. 4. In : *Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre*.

### ▪ L'expression de genre :

Cette notion recouvre tous les choix esthétiques, l'habillement, la façon de séduire, les modifications corporelles, tout ce qui permet d'exprimer son genre pour les autres.

Peu importe le sexe biologique, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, chacun-e peut choisir d'avoir l'air plus féminine ou féminin, masculin, androgyne, etc.

**A ce niveau également, l'expression de genre fait l'objet de nombreuses discriminations** : par exemple, une personne perçue comme "homme trop efféminé", qu'il soit homosexuel ou hétérosexuel, pourra subir des discriminations et/ou de la violence homophobe.

### La notion de « *genre pluriel* » pour expliciter l'identité de genre :

De nouveaux courants dans les études du genre tendent à analyser celui-ci en tant *qu'espace social* (comme pour la classe, mais aussi en lien avec la race) : le genre est perçu comme une « *appartenance sociale multidimensionnelle* » (non forcément réduite aux deux catégories homme/femme), cela par la prise en compte des identifications, pratiques et représentations différentes des individus, donc avec une diversification qu'il faut prendre en compte pour analyser tout milieu au prisme du genre.

Les distinctions de genre peuvent correspondre à des distinctions de classe doublées de distinction de sexe (l'identité de genre étant différente alors de l'identité sexuelle).

**Ces nuances sont importantes pour prendre en compte la diversité des identités de genre, à l'opposé de l'hégémonie de l'universalisme du masculin et du féminin.**

## 2.3. Les masculinités :

---

### ▪ Un terme et un concept :

**Le terme** désigne les caractéristiques viriles, propres à l'homme, en opposé à la féminité, attribuée à la femme, donc en référence au genre masculin/féminin.

**Le concept** désigne les **comportements, les rôles et attributs qui sont associés aux hommes (le masculin) et que ceux-ci sont amenés à reproduire (consciemment ou inconsciemment) pour correspondre à ce qui est attendu de leur rôle dans la société, envers les femmes mais aussi envers les autres hommes**. C'est l'équivalent de « la féminité » pour les femmes.

Les études sur les masculinités, apparues dans les années 80 dans les pays anglo-saxons, permettent d'analyser les processus hiérarchiques, de production de normes et de marginalisation. Au préalable, il s'agissait plutôt de comprendre les variations selon les milieux sociaux et la classe. Par la suite, les travaux de R. Connel<sup>13</sup> ont contribué à diffuser ces notions et approches des masculinités.

Reawyn W. Connell, dans son livre *Masculinities* (1995) précise que : « *Ce concept vise à analyser les processus de hiérarchisation, de normalisation et de marginalisation des masculinités, par lesquels certaines catégories d'hommes imposent, à travers un travail sur eux-mêmes et sur les autres, leur domination aux femmes, mais également à d'autres catégories d'hommes* »<sup>14</sup>.

**L'identité masculine se construit** «... *La masculinité, en bref, est à la fois une position dans les relations de genre, les pratiques par le biais desquelles hommes et femmes occupent cette place dans le genre, et les effets de ces pratiques sur les expériences corporelles, la personnalité et la culture...* »<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Source : Genre : Masculinité hégémonique : Cafaitgenre. <https://cafaitgenre.org/2015/02/23/masculinite-hegemonique/>: « *Le concept apparaît en Australie au début des années 1980 dans des travaux en sociologie de l'éducation, et il est formalisé (...) en 1985 dans un article intitulé « Towards a new sociology of masculinity ». Mais, dans son état actuel, il doit énormément aux travaux de Reawyn Connell, chercheuse Trans, elle aussi sociologue et australienne...* ».

<sup>14</sup> CONNELL Reawyn W. *Masculinities*, Berkeley, University of California Press, 1995. Traduction en français : *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, par C. Richard et all. Paris, Éditions Amsterdam, 2014.

<sup>15</sup> Conseil de l'Europe, *Les masculinités*. <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/masculinities#65>

▪ **Les masculinités sont diverses :**

**Une typologie en quatre styles décryptés par R. Connell :**

✓ **La masculinité hégémonique :**

C'est la « configuration des pratiques de genre visant à assurer la perpétuation du patriarcat et la domination des hommes sur les femmes » (trad. R. Connell).

Celle-ci se réalise « à une époque et dans un contexte donné » (E. Beaubatie<sup>16</sup>).

**Cette masculinité est dite hégémonique car en position dominante. Mais, étant dans une situation donnée, cette forme de représentation du pouvoir peut évoluer.** La domination se réalise sur d'autres hommes qui ne se comportent pas selon la norme de la virilité attribuée au masculin et bien sûr, sur les femmes et personnes ne se comportant pas selon la binarité de genre.

**L'étude de cette masculinité cible le comportement** (plus que le genre) pour comprendre en quoi le patriarcat a influencé les façons d'être et contribuer à sortir de la vision binaire du masculin / féminin.

✓ **Trois autres types de masculinités définis par rapport à cette masculinité hégémonique :**

Ceux-ci sont identifiés par l'analyse des interactions entre rapports de genre, de classe et de race<sup>17</sup> :

**La masculinité complice** se définit comme une masculinité qui bénéficie, en général, de la domination sociale accordée aux hommes, sans rechercher activement à opprimer les femmes. La plupart des hommes entrent dans cette catégorie. Ces comportements relayent les valeurs du patriarcat sans pour autant en adopter toutes les pratiques.

**La masculinité subordonnée**, c'est le contraire de la masculinité hégémonique car associée à la féminité. Les hommes perçus comme homosexuels sont classés dans cette catégorie.

**La masculinité marginalisée** est associée à la classe populaire ou racisée, donc aux groupes dominés. Par exemple : les athlètes noirs, qui incarnent pourtant la masculinité hégémonique, ne font pas changer l'ordre social du groupe qu'ils représentent parmi l'ensemble de la population.

**Pour conclure :**

**La masculinité est diverse, plurielle.** C'est une construction sociale, à un moment donné et dans un contexte donné. On étudie les masculinités comme un espace au sein du genre ou en parallèle, comme on étudie aussi les féminités. Ces comportements, rôles et attributs sont articulés en tant que relations de genre, avec les autres types de rapport sociaux.

✓ **La construction des masculinités diffère aussi à travers le monde :**

De nombreux travaux menés notamment en Afrique permettent de comprendre les codes sociaux entre hommes et la construction de la masculinité depuis l'enfance.

Voici quelques exemples :

- La circoncision est l'étape de passage du statut de garçon à l'état d'homme et sépare les hommes des femmes (plus que les aînés des cadets, ceux qui l'ont vécu, ceux qui ne l'ont pas encore vécu),
- Les relations intergénérationnelles : pour analyser comment les jeunes sont amenés à construire leur identité masculine dans un rapport avec leurs anciens ;
- Les définitions du masculin varient selon les ethnies et les groupes sociaux.

<sup>16</sup> E Beaubatie, Le genre pluriel. Approches et perspectives pour complexifier le modèle femmes/hommes en sciences sociales, Cahiers du genre, Varia, n° 70/2021, p 60.

<sup>17</sup> R. Connell a voyagé en Afrique du Sud : étude des masculinités sous le régime d'apartheid.

### ▪ **La masculinité positive, une masculinité encouragée :**

Cette conception, plus récente, trouve son origine dans les recherches en sociologie et dans la mise en œuvre de programmes de sensibilisation et d'éducation, entre autres. Il s'agit d'encourager une masculinité plus respectueuse des valeurs d'égalité, liberté et en quelque sorte débarrassée des stéréotypes sur le masculin (homme viril, violent, dominant, etc.) et le féminin.

Dans ce cas de figure, les hommes s'identifient à leur rôle masculin avec des valeurs favorables à l'égalité entre toutes et tous (y compris vis-à-vis des autres hommes, mais aussi des gays, trans ou bi) et en développant des pratiques émancipatrices.

La masculinité positive s'inscrit dans une démarche visant à considérer les dimensions de genre, en favorisant les alliances entre femmes et hommes plutôt que les concurrences, les potentiels conflits de pouvoir et l'enfermement dans les stéréotypes.

Cette démarche est en particulier utile pour la réalisation de projets de développement car cela contribue à mettre en évidence les enjeux existants pour chacun-e et les intérêts communs. Plusieurs ONG la mobilisent pour susciter le dialogue et l'analyse mutuelle entre hommes et femmes, autour de la lutte contre les violences de genre mais aussi dans le cadre d'interventions d'appui à l'agriculture pour initier une gestion des ressources profitant autant aux productrices qu'à leurs maris...<sup>18</sup>.

## **2.4. L'orientation sexuelle :**

---

### ▪ **La notion d'orientation sexuelle, une nuance importante :**

Cette notion est apparue d'abord aux USA (1973), sous l'effet des mouvements gays américains (première Gay Pride à New-York en 1970), en faisant un parallèle entre la lutte pour la reconnaissance de l'homosexualité et la défense des droits des personnes afro-américaines.

**L'orientation sexuelle** peut désigner l'attirance émotionnelle, affective ou sexuelle pour les personnes du genre opposé, du même genre ou plusieurs genres (ou « sexes »). « Elle peut porter sur le comportement sexuel, affectif ou sur l'identité servant à définir subjectivement la personnalité »<sup>19</sup>.

Cela signifie que l'attirance sexuelle est un élément constitutif de la personnalité de chaque individu. A l'inverse d'un choix (comme la « préférence sexuelle », elle est innée (comme la couleur de peau). Le terme « orientation » instaure une neutralité, à l'opposé des expressions précédemment utilisées et péjoratives, car sous-entendant un jugement moral sur les personnes (« perversion » ou « déviation sexuelle », « pratiques déviantes »).

#### **L'orientation sexuelle est décrite sous plusieurs formes :**

**Homosexualité** : attirance pour les personnes de même genre ou sexe

**Hétérosexualité** : attirance pour les personnes de l'autre sexe

**Bisexualité** : être attiré pour l'un ou l'autre sexe ou genre, indifféremment

**Pansexualité** : Attirance pour la personnalité d'abord, peu importe le sexe ou le genre de la personne

**Asexualité** : Absence d'inclinaison sexuelle

---

<sup>18</sup> CECI, Guide conceptuel et méthodologique de l'expérience de l'approche des masculinités positives dans le cadre du Projet d'Appui aux Étudeuses de Riz du Burkina Faso.

<sup>19</sup> Encyclopédie du Larousse [https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/orientation\\_sexuelle/186028](https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/orientation_sexuelle/186028) et CIDDF31.

## ▪ **L'orientation sexuelle est protégée légalement :**

**A l'échelle de l'Union Européenne**, le Traité d'Amsterdam prévoit des actions pour lutter contre les discriminations envers l'orientation sexuelle (1997, article 19). La **Charte des droits fondamentaux de l'UE stipule que** : *la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est interdite*<sup>20</sup> (2000, article 21).

**Dans le droit français**, les premières mesures de protection ont été prises en 1985. On peut mentionner le droit au pacte civil (1999), puis au mariage et à l'adoption, pour les couples de même sexe en 2013.

S'agissant de la lutte contre les discriminations, depuis 2008, l'identité de genre et l'orientation sexuelle font partie des 23 critères de discrimination définis par la loi. Pour autant, la PMA "pour toutes" exclut les personnes trans.

**A l'international**, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 2008 la **Déclaration relative aux droits de l'Homme et à l'orientation sexuelle et l'identité de genre** (près de 70 États signataires en 2020).

**Il reste évidemment de grandes disparités entre la protection légale et les discriminations réelles selon les régions du monde : 69 pays sur 193 interdisent l'homosexualité et dans 11 pays, les relations homosexuelles sont passibles de la peine de mort.**

## ▪ **QUELQUES AUTRES NOTIONS<sup>21</sup> :**

**LGBTQIA2SP+** : acronyme regroupant la *diversité des expressions de genre, de sexe et des sexualités* en dehors de la norme cisgenre ou hétérosexuelle :

Lesbiennes, Gays, Bisexuel-le-s, Transgenres, Queer, Intersexes, Asexuel-le-s et Aromantiques, 2S (Bispirituelle-s), Pansexuel-le ou Pangenre. **Le +** : toutes les autres identités ou orientations sexuelles.

**Machisme bienveillant** ou « sexisme bienveillant » : *attitude sexiste implicite ou subtile teintée de chevalerie, comprenant l'idée qu'il faut être galant et protecteur envers les femmes, qui seraient plus fragiles. Vision paternaliste qui rejoint le concept de « complémentarité des genres ».*

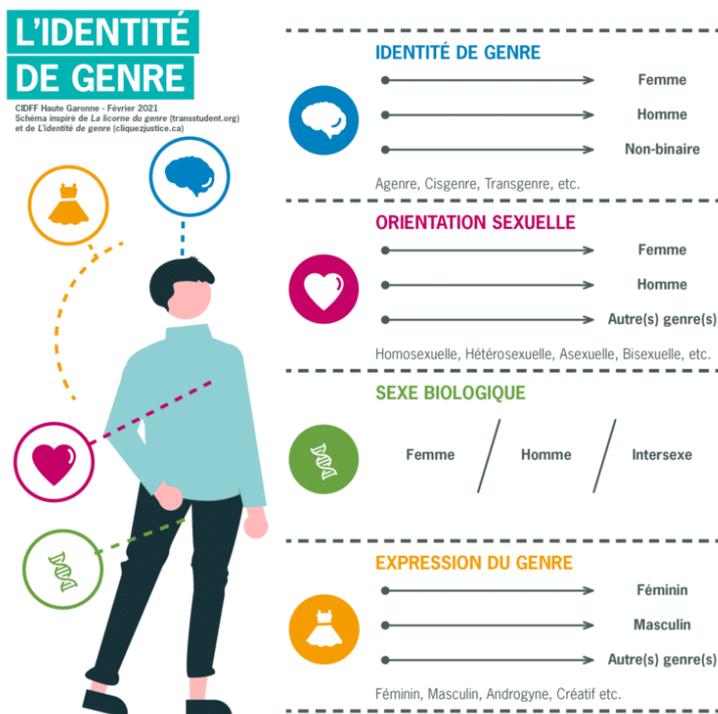
**Sexo-séparation** ou *contexte sexo-séparatiste* : *avec une séparation stricte des espaces pour hommes et pour femmes. Dans ces contextes, il est souvent difficilement acceptable pour une femme d'être dans un même lieu que les hommes avec lesquels elle n'a pas de lien familiaux. Dans la sphère publique ou pour se déplacer, elle doit être accompagnée d'un membre masculin de sa famille.*

**Safe Space** : *désignant un « espace secure », de confiance et de confidentialité.*

Par exemple dans le cadre d'un projet ou de toute action, cela permet de faire émerger des sujets sensibles, comme la violence domestique. Cet espace doit se construire par une confiance réciproque des membres.

<sup>20</sup> [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf)

<sup>21</sup> F3E, Vivre le genre, 9 fiches pratiques... p 7 et Genre et développement, Fiches pédagogiques, 2021.

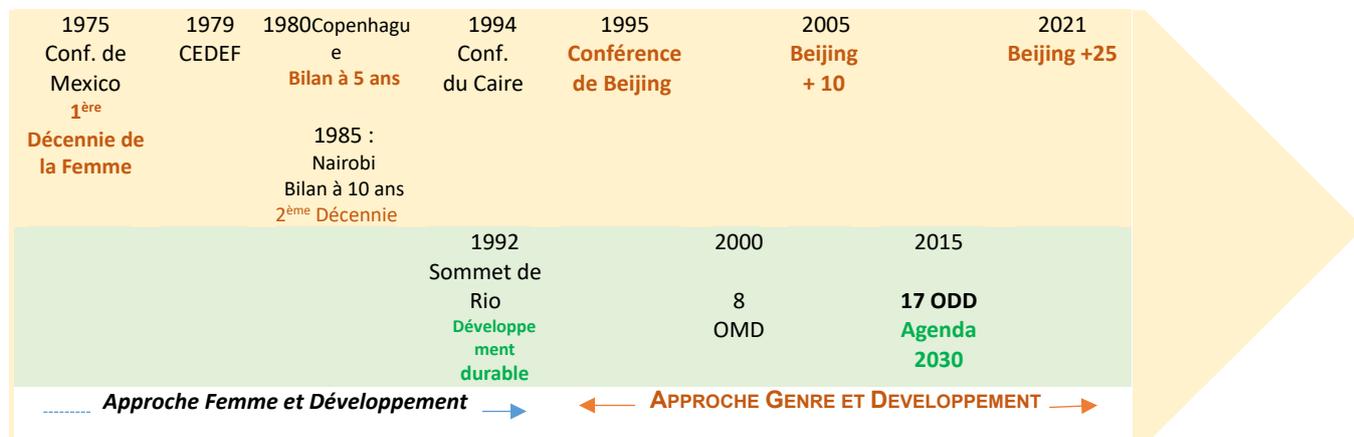


Source : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Haute Garonne, CIDFF31<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Schéma inspiré de la licorne du genre : <https://transstudent.org/gender/> CIDFF : <https://cidff31.fr/identite-de-genre/>

### 3. La construction de l'approche genre et développement à travers le temps

La construction de l'approche genre et développement s'est réalisée au gré de l'évolution des visions, politiques et approches de développement selon les contextes. Elle demeure en perpétuelle évolution.



La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par les 58 Etats membres de l'Assemblée générale des Nations Unies stipule que tous les êtres humains doivent jouir de leurs droits et libertés, sans distinction de race, de couleur, de langue, de sexe, de religion, d'opinion ou d'origine. Son préambule rappelle les principes d'égalité des droits entre hommes et femmes.

Ce texte fondateur préfigure les changements majeurs dans ce domaine. Dans les années 50, l'Organisation internationale du Travail (OIT) promeut l'adoption des premières conventions contre toutes les discriminations dans l'emploi.

#### 3.1. Les principales conférences internationales sur les femmes

##### ■ Première Conférence mondiale sur les droits des femmes, 1<sup>ère</sup> décennie pour la femme :

Sous l'impulsion des mouvements féministes, cette première conférence tenue à Mexico en 1975 inaugure l'année internationale de la Femme et la Décennie des Nations Unies sur le thème « **Egalité, développement et paix** » dont le processus s'étalera jusqu'en 1985.

Les gouvernements participants s'engagent alors à prendre des mesures dans le cadre du **Plan mondial d'action** autour des objectifs d'égalité et d'élimination des discriminations entre hommes et femmes, d'intégration et participation des femmes au développement et de renforcement de leur contribution à la paix internationale.

Cette conférence s'inscrit dans l'approche « *Femmes et développement* », établissant un lien entre l'amélioration de leur condition et leur rôle dans le processus de développement.

##### ■ En 1979, la CEDEF, Convention pour l'élimination des discriminations envers les femmes :

Cette Convention internationale adoptée par 99 Etats enclenche les programmes de lutte contre les violences envers les femmes. Sa portée est contraignante et oblige les signataires à adopter des mesures légales et politiques pour mettre fin aux discriminations et aux stéréotypes et favoriser l'égalité femmes-hommes dans différentes sphères (vie politique, représentation des gouvernements à l'international, éducation, sports, vie économique, santé, accès aux prestations sociales).

Aujourd'hui encore, cette convention est au cœur du cadre international.

Certains pays émettent des réserves sur des articles ou sur le texte (notamment la France a retiré ses réserves après l'adoption de la loi sur le "mariage pour tous", en 2013). En 2022, 189 Etats avaient ratifié la CEDEF (sur 193 Etats membres des Nations Unies), mais les USA ne l'ont jamais ratifiée.

### ▪ Les 2ème et 3ème conférences des Nations Unies sur les femmes :

En 1980, la 2<sup>ème</sup> **Conférence internationale sur les femmes de Copenhague** dresse un bilan assez mitigé des 5 années de la Décennie, malgré les efforts déployés par les Etats et les organisations internationales. Le Plan d'action est redéfini et l'accent est mis sur l'emploi, la santé et l'éducation, considérés du point de vue des femmes.

En 1985, la 3<sup>ème</sup> **conférence de Nairobi** établit le constat des faibles avancées de la décennie écoulée, malgré les programmes menés par les Etats et les organisations internationales. Une nouvelle approche est prônée, engageant les 127 signataires jusqu'en 2000, sur la base du principe que la participation des femmes aux processus de décision et à la gestion est un droit et contribue au développement dans tous les domaines. Les « *Prospectives d'action pour la promotion de la femme* » incluent des mesures constitutionnelles et légales visant à favoriser l'égalité d'accès à la vie politique et la participation des femmes à l'ensemble des processus.

### ▪ En 1994, Conférence du Caire sur la population et le développement :

Cette conférence fait suite à la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) qui donne une première définition exhaustive de la violence (physique, psychologique et/ou sexuelle). Cette Conférence établit la réalisation des droits des femmes et des filles comme condition essentielle au développement, en constituant un **cadre d'action international pour lutter contre les violences envers les femmes** et qui définit 3 priorités : l'éducation des filles et des femmes, la réduction de la mortalité maternelle et infantile et l'accès à la santé sexuelle et reproductive.

179 Etats se sont engagés à promouvoir la santé des femmes et des filles dans le sens de leur émancipation (contraception, prévention des IST...). Ces priorités se retrouveront donc dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2000.

### ▪ En 1995, la 4ème Conférence mondiale sur les femmes à Beijing (Pékin) :

Avec l'expérience acquise depuis la première conférence de 1975, les collectifs féministes, mais aussi les réseaux d'expert-e-s, ONG de développement, autres collectifs, ont pu peser de tout leur poids pour mettre sur la table des négociations les revendications pour prendre en compte les inégalités entre hommes et femmes dans les interventions de développement.

Y ont été adoptés **la Déclaration et le Programme d'action de Beijing**<sup>23</sup> concernant **12 domaines prioritaires** pour éliminer les obstacles au renforcement de la position des femmes, à savoir : la lutte contre la pauvreté, l'éducation, l'accès aux soins, la lutte contre les violences, les conflits armés, l'économique, l'autonomie politique et le partage des pouvoirs de décision, les mécanismes de promotion des femmes, les droits humains des femmes, les médias, l'environnement, les besoins spécifiques aux jeunes filles.

Ces résolutions internationales résultent d'une évolution des visions portées à travers les autres conférences thématiques du début des années 90.

---

<sup>23</sup> C'est le principal document de politique mondiale pour l'égalité hommes femmes : 189 Etats signataires se sont engagés.  
<https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>

Il s'agit d'impliquer les femmes dans la prise de décision, de prendre en compte les structures sociales et les relations hommes-femmes et de contribuer à les transformer pour parvenir à un développement plus équitable.

**Les femmes ne doivent plus être seulement des « bénéficiaires » des interventions mais des actrices à part entière du développement, au même titre que les hommes. La priorité est l'autonomisation économique, sociale, politique et culturelle des femmes et l'égalité entre hommes et femmes.**

**En introduisant le concept de genre, un changement de paradigme est opéré : l'approche « femme et développement » est remplacée par l'approche « genre et développement ».**

#### ▪ **En 2020, la Conférence de Beijing + 25 :**

Le bilan des 25 ans d'action depuis la Conférence de 1995 a permis d'examiner les progrès à accomplir pour parvenir à l'égalité hommes-femmes à l'horizon 2030 (Décennie des Nations Unies 2020-2030). En effet, malgré les améliorations de la situation des femmes et des filles, d'importantes inégalités entre femmes et hommes persistent (en particulier : niveaux de pauvreté plus élevés, accès à l'emploi et rémunération, sous-représentation dans la prise de décision, violences sexistes) et de nouveaux enjeux sont apparus (transition numérique, changement climatique et migration).

**Le Forum « Génération Egalité »** a été organisé en 2021 par l'ONU Femmes, en partenariat avec la France et le Mexique, afin d'envisager les engagements financiers pour atteindre l'égalité de genres, à travers un **Plan d'accélération mondial**. Cette « *feuille de route* » vise à respecter les priorités du Programme d'action de Beijing et à atteindre les objectifs de développement durable. Elle implique l'ensemble des parties prenantes à travers des coalitions d'action (gouvernements, société civile, secteur privé, entreprises, syndicats, artistes, universitaires, médias...).

#### **Stratégies de la France en faveur de l'égalité femmes-hommes<sup>24</sup> :**

**MEAE** : création de textes d'action, 3 stratégies de mise en œuvre, dont la Stratégie internationale de la France pour conduire l'égalité Hommes Femmes 2018-2022 comprenant 5 axes, notamment l'accès aux services sociaux de base, les ressources économiques, les droits et la justice, la participation aux processus de décision et de paix.

**AFD** : un cadre d'intervention transversal depuis 2014. Depuis 2019 : 2<sup>ème</sup> pilier d'action du programme stratégique : la *Stratégie 100 % Lien social* (réduire toute les inégalités, promotion de l'égalité femmes-hommes en tant que priorité de la diplomatie française et atteindre les objectifs de l'Agenda 2030)

**Expertise France** : Depuis 2016, un feuille de route genre : 2020-2022 (objectifs chiffrés pour égalité FH)

### **3.2. L'approche Genre et développement, évolution et concepts**

L'évolution des approches concernant l'intégration des femmes dans le développement sont étroitement liées aux façons de concevoir les rôles des femmes et des hommes dans les sociétés.

#### ▪ **L'approche par l'aide sociale :**

Cette première approche, apparue dans les années 50 et 60, est aujourd'hui encore la plus populaire. Elle s'adresse principalement aux groupes vulnérables (mères et enfants) et s'intéresse à la famille, y considérant les femmes comme des agents de reproduction et les hommes des agents de production. Elle a vocation à faire participer les femmes au développement en tant que meilleures mères, en se focalisant d'abord sur le suivi physique de la famille (par exemple : aide alimentaire).

<sup>24</sup> Cf. MOOC du Campus AFD, Genre et développement, AFD / Expertise France / MEAE, 2022

### L'approche par l'aide sociale se base sur trois présupposés :

- les femmes sont des bénéficiaires passives du développement,
- la maternité est le rôle le plus important qu'elles aient à assumer,
- l'éducation est la tâche la plus effective pour contribuer au développement.

Cette approche est a priori « neutre », dans le sens où elle évite de remettre en question la subordination des femmes, mais elle nie leur rôle économique et tend à augmenter leur marginalisation et à accroître leur dépendance.

### ▪ L'approche Femmes et Développement :

Femmes et développement (FED), puis Femmes dans le développement (WID), ont été élaborées dans les années 70, autour de la 1<sup>ère</sup> Décennie pour la Femme, dans l'objectif d'intégrer les femmes dans le processus de développement. Le constat était que le progrès économique se faisait au détriment des femmes, assumant les tâches reproductives mais invisibilisées, et était accaparé par les hommes, chargés de la production et de l'apport des revenus familiaux selon la division sexuelle du travail.

**Pour tenter de rectifier ces écueils et accroître l'efficacité des interventions, les femmes sont alors placées comme un élément de la modernisation économique et sociale, avec des projets les ciblant spécifiquement** (volets femmes, accroître leur productivité, accroître leurs revenus, accroître leurs capacités d'effectuer les tâches relevant habituellement de leur rôle).

De nombreux programmes sont mis en place à partir des années 70 s'adressant au « groupe femmes », considérées comme un groupe homogène dénué de différences entre elles, mais avec des budgets restants inférieurs à ceux des projets majoritairement destinés aux hommes.

**En conséquence, les causes structurelles des différences constatées entre femmes et hommes ne sont pas prises en compte et la division sexuelle du travail n'est pas remise en cause.**

**Au contraire, le rôle traditionnel des femmes** comme mères et responsables des besoins de base de la famille (eau, nourriture, éducation, santé, etc.) **est renforcé** par ces programmes et les femmes font face à la surcharge de travail, avec de nouvelles responsabilités s'ajoutant à leurs tâches domestiques, productives et communautaires.

**Au fil du temps, la nécessité d'intégrer les femmes, en prenant en compte les inégalités entre femmes et hommes, et entre femmes, ainsi que l'ensemble des enjeux, est apparue évidente.**

### ▪ L'approche Genre et Développement :

A la fin des années 80, à contre-pied de l'approche FED qui visait à améliorer la condition des femmes, l'approche **Genre et développement** considère les rôles et les relations sociales entre hommes et femmes, dans une **perspective de renforcement de la position des femmes et d'égalité entre genres dans le processus de développement.**

C'est cette **approche qui a prévalu durant la Conférence de Beijing.** Les Etats signataires se sont engagés à prendre en compte les enjeux de genre au sein de toutes les institutions et avant chaque prise de décision, notamment pour : **comprendre les mécanismes conduisant aux inégalités hommes-femmes** dans les politiques publiques, mettre en place des **mesures correctives** et réaliser un **suivi-évaluation** basé sur l'utilisation d'indicateurs permettant de mesurer les progrès.

**Exemple :** une politique visant à améliorer l'éducation au niveau primaire et secondaire devra analyser les freins à la scolarisation des filles et des garçons, afin de bénéficier autant aux filles qu'aux garçons.

### ✓ **Les composantes et finalités de l'approche genre :**

**Basée sur le concept de genre, l'approche genre questionne les rôles des hommes et des femmes,** ainsi que les rapports de pouvoir et de marginalisation et les besoins spécifiques de genre, avec pour objectifs de promouvoir l'égalité de genre et de favoriser un développement plus équitable.  
« *L'approche genre promeut l'égalité formelle et réelle des droits, un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes* »<sup>25</sup>.

**Il s'agit de favoriser la prise en compte de la dimension genre dans les stratégies internationales et nationales, jusqu'aux interventions locales,** afin de mettre en exergue les inégalités entre hommes et femmes (sociales, économiques, culturelles ou politiques, incluant les violences basées sur le genre) et d'instituer des **mesures pour d'une part protéger les femmes et les filles et d'autre part, lutter contre les inégalités entre hommes et femmes, les réduire ou les supprimer.**

Cela suppose de mobiliser des démarches dans tous les domaines, par le biais de l'arsenal législatif essentiellement, mais aussi par des actions de sensibilisation et l'éducation ou dans le cadre des programmes de développement.

### ✓ **Une méthode d'analyse pour le développement :**

**L'approche Genre et développement (AGED) se veut un outil transversal en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les processus de développement.**

C'est à la fois :

- **Une grille de lecture pour comprendre la société dans un territoire donné :**  
**Adopter des « lunettes genre »** permet de visualiser et d'analyser la construction des rôles de genre et la répartition du pouvoir entre les acteurs, hommes, femmes, personnes ou groupes en situation de marginalisation, à l'échelon individuel, mais aussi à l'intérieur de chacun des groupes.
- **Un outil pour le changement** appliqué aux actions de développement : L'approche genre vise une transformation sociale et se met en œuvre avec les outils du changement, dont on retrouve l'essentiel des marqueurs d'une démarche de changement.
- **Une démarche projet** visant à réduire les inégalités et à répartir plus équitablement les ressources (droit à l'égal accès à l'éducation, santé, emploi, revenus, propriété, etc.).
- **Une approche de développement** articulée et complémentaire à l'approche participative et basée sur les droits. Ce n'est cependant pas un domaine spécialisé, ni une thématique de développement.

#### **Dans le cadre de la gestion par projet, l'AGED permet de :**

- Prendre conscience de manière transversale des **mécanismes** d'inégalités à l'intérieur des différents groupes sociaux et entre eux, ainsi que des discriminations de genre préexistantes au projet (sociales, économiques, juridiques, culturelles, etc.).
- S'assurer que les **besoins et attentes des différents groupes sociaux soient considérés et si possible satisfaits.**
- **Anticiper les risques d'accroissement des inégalités** susceptibles d'être générées par le projet.
- **Proposer des mesures pour réduire les inégalités et les discriminations** préexistantes et **prévenir** celles qui pourraient être générées à travers la mise en œuvre du projet.
- Permettre une **répartition équitable des impacts du projet** sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons : s'assurer que les femmes bénéficieront à part égale avec les hommes de l'intervention, en termes de participation, opportunités générées, résultats et effets et perspectives de pérennisation.
- Être en capacité de **mesurer l'évolution de ces inégalités et discriminations en début et en fin de projet**

<sup>25</sup> Coordination Sud, Nos combats, Lutter contre les inégalités fondées sur le genre dans le développement  
<https://www.coordinationsud.org/nos-positions/genre-developpement/>

## ▪ **Autres démarches mobilisées à travers l'approche genre :**

### ✓ **L'empowerment :**

Ce concept est issu des réflexions des chercheuses, militantes et responsables politiques du Sud (réseau DAWN) prônant des actions collectives pour engendrer des transformations structurelles en faveur de l'égalité de genre. C'est aussi une approche basée sur un processus de mobilisation collective et politique, pour « *donner du pouvoir aux femmes individuellement et à leurs groupes* »<sup>26</sup>.

**L'empowerment** peut se définir comme le **processus d'attribution du pouvoir**, le « *renforcement du pouvoir* » ou des marges de manœuvre pour les filles et les femmes notamment, induisant l'accès aux droits et à la prise de contrôle sur sa vie, son corps, les ressources (revenus, foncier, crédit...).

On peut le traduire par : « *accroissement du pouvoir d'action des catégories sociales opprimées* »<sup>27</sup> ou par « se donner du pouvoir de, sur et avec ».

Cependant, la traduction en langue française est peu satisfaisante, par souci de simplification, on trouve parfois : « autonomisation » **ou** « émancipation ».

### ✓ **Le mainstreaming ou gender mainstreaming :**

C'est l'intégration de manière transversale de l'approche genre dans les interventions de développement, les politiques publiques, les programmes, les projets, autrement dit : « **transversalisation de l'approche genre** » ou « **intégration transversale de l'approche genre** ».

Ce terme est utilisé depuis les années 80 et a été adopté lors de la conférence de Beijing dans le cadre de son Programme d'action, en tant qu'instrument principal de politique publique pour promouvoir l'égalité de genre dans les interventions et en assurer la mesure.

### ✓ **L'intersectionnalité :**

Cette notion est apparue aux Etats-Unis dans les années 1950, pour comprendre le croisement des inégalités dans l'accès aux droits touchant les personnes afro-américaines et femmes<sup>28</sup>. En 1989, Kimberlé Crenshaw a contribué à mettre en avant ces discriminations multiples sur le plan juridique<sup>29</sup>. La notion a été élargie en Europe à d'autres enjeux, les contextes étant différents, mais l'étude des discriminations **reste concentrée sur l'intersection du genre, de la classe et de la race.**

L'intersectionnalité se définit comme **l'analyse des différentes discriminations vécues par une personne, de manière simultanée et interagissant de façon inséparable**, lesquelles engendrent des formes distinctes et spécifiques de discriminations.

L'analyse intersectionnelle vise à **prendre en compte les discriminations multiples liées au genre, à la race, au handicap, à la classe sociale pour y remédier par des lois, des mesures, etc.**

Cette analyse est complémentaire et ouvre un champ d'études plus diversifié, permettant de combiner différents angles pour rendre compte plus précisément des discriminations vécues selon le genre et lutter contre les inégalités.

Prendre en compte l'intersectionnalité permet de faire ressortir deux éléments :

- Le fait que les femmes et les hommes ne constituent pas un groupe homogène,
- Certains facteurs de discrimination peuvent se cumuler en positif ou en négatif selon les situations.

<sup>26</sup> DAWN, Femmes du Sud, Autres voix pour le XXIème siècle. Traduction en français par A. Hodgson et M. Perrot-Lanaud, Editions côté-femmes, 1992.

<sup>27</sup> F3E, Genre et développement, Fiches pédagogiques, 2021.

<sup>28</sup> Inégalités dénoncées bien avant par des personnalités, comme Sojourner Truth, ancienne esclave dans l'Ohio, dans son discours en 1851 « *Ain't I a woman ?* » évoquant son expérience de femme noire, mère et travailleuse autant qu'un homme par rapport à la conception de la féminité blanche.

<sup>29</sup> S. Sofio, Sortir des marges l'intersection et la race... Trad. article de K. Crenshaw, In : Cahiers du Genre, N°70/2021, Varia.

### **Par exemple :**

*Une femme Rom non sélectionnée pour occuper un emploi, parce qu'elle est Rom (donc « dangereuse »), mais aussi femme, donc avec une probabilité d'avoir des enfants et de s'absenter. Si en outre, elle est jeune, elle sera considérée comme inexpérimentée au vu de son âge (comme d'autres jeunes, hommes ou femmes).*

#### **Dans la gestion par projet, l'étude des intersectionnalités apporte une plus-value :**

##### **Cela permet de :**

- **Analyser plus en profondeur les spécificités des acteurs et actrices** pouvant être impliqué-e-s dans l'action ;
- Considérer non seulement la **dimension genre** (hommes, femmes, minorités de genre), mais aussi **les autres dimensions** telles que la position sociale (statut familial, leader local-e, époux-se, notable, fonctionnaire, chef de village ou simple habitant-e...), la situation (groupe minoritaire, personnes d'origine étrangère, personne en situation de handicap...), l'âge (enfance, jeunesse, adulte, séniors...), l'orientation sexuelle, etc. Autant de critères à prendre en compte dans l'analyse d'un territoire.

Cette démarche sera notamment **utilisée dans le cadre du diagnostic participatif** et ce, sans forcément employer cette terminologie et en agissant de façon pragmatique (étudier l'intersectionnalité sans le formaliser, savoir identifier, mais aussi prioriser ensuite).

##### **A noter :**

Avant la généralisation de ce concept, dans le cadre d'une approche orientée genre, on intégrait en quelque sorte cette spécificité en considérant que « *les femmes comme les hommes ne constituent pas un groupe homogène, leurs rôles et rapports sociaux sont traversés par les différences liées aux autres dimensions – âge, ethnie, statut social, position, etc.* ».

Ce qui implique de prendre en compte les inégalités ou différences complémentaires, pour intégrer ces dimensions-là dans l'action, en adoptant des mesures correctives (ex : considérer les femmes ou les hommes selon leur handicap, leur situation de vulnérabilité pour les intégrer dans l'action et mobiliser des actions spécifiques).

Cependant, cela n'était pas strictement formalisé.

### **3.3. Genre et développement durable, l'agenda pour 2030**

Les différentes conférences mondiales consacrées à l'environnement, à l'eau ou à l'assainissement, et plus récemment au développement durable, ont mis en évidence le rôle primordial des femmes.

- **Au Sommet de la Terre de Rio, en 1992**, il est reconnu que le développement durable ne pourrait se réaliser sans égalité entre les genres. Le lien avec la dimension genre est établi.

- **En 2000, l'élaboration des 8 Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) de 2000 à 2015** consacre 3 OMD au rôle maternel des femmes et à leur protection, ainsi qu'à celles des enfants.

- **En 2015, les 17 Objectifs de Développement Durable – ODD :**

L'approche développement durable aborde la perspective de lutter contre la pauvreté et les inégalités dans le monde, cela à travers des résultats ou ODD à atteindre, par problématiques majeures pour le développement. C'est donc tout à fait logique que l'agenda pour le développement durable à l'horizon 2030 intègre la dimension genre.

Les 17 ODD constituant la Feuille de route pour « sauver le monde » sont interconnectés entre eux. « L'instauration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes fait partie intégrante de chacun des 17 Objectifs » (source ONU Femmes).

Avec un ODD transversal, axé sur les facteurs et actions structurelles pour parvenir à l'égalité femmes-hommes et des ODD spécifiques par thématiques, la volonté est d'assurer le *mainstreaming* du genre.

✓ **L'ODD 5 « Egalité entre les genres » - « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » :**

Cet ODD repose sur les axes essentiels et prioritaires pour protéger les femmes et les filles (sans considérer les minorités d'orientation sexuelle ou de genre) et favoriser leur *empowerment* et accès à l'égalité des droits, à travers **9 cibles** et **14 indicateurs spécifiques** permettant de suivre la réalisation de l'ODD, dans une vision transversale.

✓ **Les ODD spécifiques aux projets d'accès aux SE :**

La plupart des ODD intègrent peu la dimension genre, en particulier les ODD axés sur l'accès aux services, notamment :

**ODD 6 : Eau propre et assainissement « Garantir l'accès de tous à des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau »**

**Cet ODD n'inclut pas d'indicateur sexo-spécifique :**

L'ONU Femmes<sup>30</sup> préconisait en 2018 :

- De ne pas limiter les enquêtes à la qualité de l'eau, mais également aux aspects liés au travail de collecte pour les ménages sans eau courante – le qui fait quoi.
- D'inclure systématiquement des questions concernant le temps consacré à la collecte de l'eau et de recueillir des informations sur le membre de la famille habituellement chargé de ce travail, cela pour mieux préciser la contribution des hommes et femmes à la collecte et au traitement de l'eau.

**ODD 7 : Energie propre et à un coût abordable - « Garantir l'accès de tous à des services Energétiques fiables, durables et renouvelables à un coût abordable » :**

**Egalement, cet ODD n'est pas genré.** L'ONU Femmes estimait qu'en 2012, la pollution de l'air intérieur causée par l'utilisation de combustibles fossiles pour l'énergie avait causé 4,3 millions de morts, 6 sur 10 étant des filles ou des femmes.

L'ONU Femmes a préconisé d'intégrer dans les enquêtes la comptabilisation du temps passé à ramasser du bois de feu et d'autres combustibles et de distinguer la personne chargée de ce travail.

**ODD 12 : Consommation et production responsables :**

Les investissements dans les transports en commun apportent aux femmes des avantages importants car elles ont tendance à s'en servir plus que les hommes.

Aucun indicateur sexo-spécifique n'est prévu pour cet ODD. Pour l'ONU Femmes, ce 12<sup>ème</sup> objectif n'a pas pour but d'aborder la surconsommation et la surproduction dans une optique d'égalité des sexes.

**Quelques observations :**

- Dans les ODD, la transversalité de l'approche genre n'est pas très évidente et est laissée à l'appréciation de chacun-e ;
- Les organisations féministes avaient soulevé cette question durant la phase d'élaboration des ODD en faisant remarquer que : « *La sélection des cibles et des indicateurs dépendait en partie de la disponibilité des données plutôt que de ce qu'il était important et utile de mesurer* » (ONU Femmes).

<sup>30</sup> Pour cette partie : ONU Femmes, Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le programme de développement durable à l'horizon 2030, 2018.

[www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018#view](http://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018#view)

## FICHE CONSEILS - II - Focus sur l'intégration du genre dans les organisations

---

L'approche genre nous concerne toutes et tous, en tant qu'acteurs et actrices du développement mais aussi citoyens et citoyennes dans notre quotidien, notre environnement et nos propres organisations. Avec le recul, plusieurs éléments ont pu être mis en évidence.

### ▪ Des bonnes pratiques pour intégrer la dimension genre dans son organisation :

**Parmi celles-ci, la réalisation d'un diagnostic organisationnel de genre pour faire un état des lieux :**

#### ➔ Avec la technique des 3 S :

Staff : état de la parité (quantitatif et qualitatif), différenciations horizontales et verticales, salaires, avantages, etc.  
Structure : positionnements institutionnels et mécanismes internes pour assurer l'égalité,  
Substance : les mandats de l'organisation et comment l'égalité de genre y est intégrée.

#### ➔ Pour ce faire :

**Concernant les pratiques internes et les ressources humaines :** commencer par un **diagnostic interne**.

Ce diagnostic peut être réalisé par l'équipe, sous la forme d'un auto-diagnostic. Cependant, il peut être délicat à réaliser dans le cadre d'une petite équipe, à cause du risque d'influence et de stigmatisation de la personne ou de l'équipe réalisant l'auto-diagnostic. Dans ce cadre, un diagnostic par une personne/équipe extérieure serait à privilégier.

**Parmi les mesures pouvant être utiles à toutes les équipes, on peut mentionner :**

- Tenir les réunions importantes à des horaires et aux jours où tout le monde est présent ;
- Travailler la prise de parole pendant les réunions : qui coupe la parole, comment, etc. ➔ *man-splaining* (méc-spllication), *man-terrupting* (interruption systématique d'une femme par un homme), *bropropriating* (appropriation des idées d'une femme par un homme) – et la différence entre les personnalités et le genre.
- Identifier les comportements du « sexisme ordinaire » ;
- Elaborer les protocoles à suivre en cas de sexisme / violences / harcèlement, etc.
- Se doter d'une *gender team* avec un mandat clair d'accompagnement ou d'une personne ;
- se doter d'outils de mesure de l'avancée du genre au fur et à mesure.

**Dans le cas de petites équipes, on peut commencer par :**

- Tenir les réunions importantes à des horaires et aux jours où tout le monde est présent ;
- Travailler la prise de parole pendant les réunions et, dans le cadre des activités quotidiennes, au respect réciproque de chacun-e : ➔ **Elaborer une mini charte des engagements réciproques et une check list pouvant être complétée au fur et à mesure**
- Responsabiliser une *personne référente genre* chargée de coordonner ce processus (selon une responsabilité à tour de rôle, annuelle par exemple, pour impliquer chacun-e)-;
- Sur la base de la check-list, élaborer quelques outils de mesure des avancées en faveur de la prise en compte de la dimension genre dans l'organisation.

### ▪ Quelques exemples de bonnes pratiques de communication interne :

- **Renoncer à l'utilisation du masculin générique :** *double flexion ou langage inclusif (à l'oral et à l'écrit)*
- **Accorder les noms des métiers et des titres :** *professeur/professeure – Madame la coordonnatrice du projet/Monsieur le coordonnateur du projet ...*
- Privilégier l'**ordre alphabétique** (adapter au contexte bien sûr)
- **Diffuser ses chiffres avec indicateurs sexo-spécifique** (X femmes et X hommes bénéficiaires)

- **Etre attentif-attentative à la représentation dans la documentation / les sites Internet, etc. :**  
=> **Eviter notamment au niveau des :**  
*Couleurs* : tons pastel pour les femmes et tons sombres pour les hommes  
*Objets* : matériel technique H et objets domestiques aux F  
*Activités* : H à fonction de décision et F à position d'exécution  
*Environnement* : F en cadre intérieur et H en cadre extérieur  
*Postures et attitudes* : F en position statique, passive et H en attitudes concentrées, dynamiques et assurés  
*Rapports de pouvoir* : montrer l'homme qui explique et démontre et la femme qui regarde, lui debout, elle assise, au 1<sup>er</sup> plan, au second, etc.  
*Caricature* : exagérer l'inversion des rôles risque de dévaloriser et de renforcer les stéréotypes.
- **Evénementiel :**
  - o Equipe de projet paritaire et organisation de l'accueil mixte,
  - o Panélistes et animation : paritaire mais non dédiée aux thématiques (technique H et social F),  
Sur le panel : placer un Homme et une Femme, et pas les femmes aux extrémités...  
(cf. charte du MEAE « jamais sans elle » (refus de participer à des panels qui ne soient pas a minima mixtes)
  - o Supports de communication, titre de l'événement, le plus neutres possibles.

### **POUR ALLER PLUS LOIN :**

**Quelques questions à se poser sur l'évolution de l'intégration de la dimension genre dans les associations de solidarité internationale et dans les projets qu'elles mettent en œuvre :**

#### **Genre et organisation :**

Les associations ont-elles intégré l'approche genre ? Et si oui, de quelle manière ?

Y a-t-il une différence entre les tailles et expériences des associations ?

Y a-t-il des associations spécialisées ou expérimentées sur cette question ?

#### **Genre et projets :**

**Par rapport aux demandes de financement**, l'approche genre est-elle intégrée dans les documents destinés au bailleur ?

Celui-ci prend-il en considération cette démarche ? Autrement dit, est-ce un facteur majeur de réussite du projet, contribuant à sa viabilité ?

**Dans les régions, existe-t-il des formations destinées aux associations sur l'approche genre** ou sur les différentes thématiques d'accès aux services essentiels ?

**Une prise en compte d'actions concrètes est-elle réalisée ?** Par exemple : séparer les latrines filles-garçons, mettre en place de l'éclairage, sécurisation des points d'eau etc. → Va-t-on assez vers l'*empowerment* au-delà de la réalisation d'espaces de services ?

**Le genre est-il aussi intégré dans les évaluations ?** Pour pouvoir mesurer l'impact derrière ?

### **Ressources documentaires :**

Coordination Sud : Intégrer l'approche genre dans son organisation

F3E : Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre

## 4. Genre et services essentiels : les marqueurs genre

**Les interventions d'accès aux services essentiels utilisent une approche spécifique, par la demande,** qui prend en considération les **articulations entre service et ressource** ou les « mouvements de l'amont à l'aval et vice-versa » :

- **Le Service doit répondre à un besoin** => comment le rendre pérenne ?
- **La Ressource doit être gérée pour favoriser la mise en œuvre du service** => comment la rendre disponible et favoriser ses usages correspondant aux besoins, donc en termes de services, et comment garantir sa préservation et son partage équitable ?

L'approche par la demande privilégie d'abord l'identification des besoins sur le terrain et de l'état des ressources avant d'initier une intervention. Cela suppose de mobiliser des démarches basées sur la gouvernance participative autour de la gestion des ressources et des services en eau, assainissement, énergie ou déchets.

L'approche Genre et développement contribue à concevoir, planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer toute intervention au prisme du genre. **A l'échelle des projets de services essentiels, cette approche pourra être utile et intégrée transversalement.**

Notamment, l'accent sera mis sur l'appropriation des ressources en considérant qui les gère, les contrôle et pour quels usages, parmi les ac-teurs/trices concerné-e-s, hommes et femmes. Egalement, s'agissant du service à proposer, il s'agira en particulier de préciser à quels types de besoins il pourra répondre et les opportunités qu'il peut représenter pour les différents groupes sociaux concernés.

Que ce soit dans le cadre des services essentiels ou d'autres thématiques d'intervention, plusieurs critères ont été élaborés par les institutions internationales et gouvernementales pour pouvoir mesurer les actions sous l'angle de la prise en compte de la dimension genre.

### 4.1. Les différents marqueurs genre

---

Que ce soit pour instruire une demande de financement, suivre les réalisations d'un projet en cours ou réaliser une analyse macro des actions, **des méthodologies ont été élaborées par différentes organisations (OCDE, agences internationales et gouvernementales) pour mesurer la prise en compte de la dimension genre dans les programmes/projets et en dresser une typologie.**

**Les critères utilisés permettent de définir des marqueurs genre. Le marqueur** constitue à la fois un instrument de prise de décision pour financer ou non le projet, suivre sa réalisation, en considérant les différentes finalités du projet.

Ceci dit, le marqueur genre n'est pas un outil de suivi-évaluation en continu, car trop général. D'autres critères sont appliqués pour évaluer avec des lunettes genre les interventions en ex post.

Sont présentés ici les **principaux marqueurs genre utilisés par l'AFD**, sur la base de la classification de l'OCDE.

#### ▪ **Projet négatif au genre, marqueur -1 :**

**Dans ce cas de figure, les inégalités hommes femmes sont renforcées.**

Le contenu du projet soutient les normes sociales liées aux rôles et stéréotypes de genre, soit en considérant qu'il n'est pas possible de modifier ceux-ci via le projet, soit par facilité ou négligence.

**Exemple :** Afin d'augmenter le paiement des factures d'électricité, une association propose aux hommes seuls de participer à une activité en vue de bénéficier d'un crédit, car ils sont les chefs de ménage

**Justification du marqueur :** Pas de remise en cause des situations existantes et on ignore les femmes cheffes de ménage parce que veuves, divorcées, mères célibataires, etc.

Ce cas de figure peut se rencontrer dans les projets liés à l'urgence et aux zones de guerre, qui sont plus fréquemment négatifs au genre.

⇒ **Ce type de situation est à éviter, car contraire aux ODD.**

#### ▪ **Projet neutre au genre, marqueur 0 :**

Dans ce cas de figure, il n'y a pas d'intégration de la dimension genre dans le projet, donc en théorie pas de changement dans les rôles et stéréotypes.

#### **Exemple : services essentiels et scolarisation des enfants**

*Pour accroître la scolarisation des enfants issus d'un quartier pauvre éloigné du centre (familles migrantes) ou bien en zone rurale, l'association porteuse du projet prévoit de réaménager l'école (construction de latrines et de points d'eau pour le lavage des mains, peinture des salles de classe, aménagement d'espaces de jeux, électrification des salles de classe...) mais sans se préoccuper des conditions de vie des familles et de la situation des enfants, garçons ou filles*

#### **Justification du marqueur 0 :**

- Pas de préoccupation pour les conditions de vie des familles, la situation des enfants, garçons ou filles.
- Le principe est que l'école est ouverte à tous et que la parité est assurée et de fait le projet va bénéficier à toutes et tous.
- Cette vision est centrée sur l'amélioration des conditions matérielles, sans considérer la dimension genre (situation financière des parents, statuts – familles monoparentales, points de vue à l'égard de l'école, problèmes spécifiques aux filles et garçons, handicaps, etc.).

#### **Remarques :**

**En l'absence de précisions ou de diagnostic préalable,** il sera difficile de mesurer les conséquences négatives du projet :

- l'amélioration des conditions matérielles d'éducation dans cette école encouragerait-elle les parents à scolariser leurs garçons plutôt dans cette école et non les filles ?
- l'électrification permettrait-elle d'assurer des études du soir ou des cours d'alphabétisation, bien que les femmes et les filles ne se déplacent pas la nuit ? Dans ce cas, le projet ne bénéficierait qu'aux hommes et aux garçons, avec de meilleures conditions d'étude.

⇒ **Beaucoup de projets se trouvent dans ce cas de figure.**

#### ▪ **Projet sensible au genre, marqueur 1 :**

Dans ce cas, les **besoins et contraintes spécifiques liés aux normes de genre et les inégalités** dans la répartition du pouvoir sont **prises en compte**, mais les **objectifs du projet ne visent pas à changer les relations de genre** ou à **donner plus de pouvoir** aux femmes, groupes ou personnes en situation de marginalisation.

➔ **L'égalité de genre n'est pas l'objectif principal, mais un objectif significatif (AFD).**

**Exemple : services essentiels et scolarisation :**

*L'école est remise à neuf (latrines, points de lavage des mains et électrification) dans l'objectif d'accroître la scolarisation des filles et des garçons, mais cette fois-ci en considérant les situations des familles et en incluant des activités pour réduire les inégalités :*

- Mise en place un système d'accompagnement à domicile à la fin des activités du soir et veiller à ce que les garçons comme les filles soient présent-e-s à ces activités,
- Construction des latrines séparées filles / garçons, kits menstruels à disposition pour les filles, et eau disponible dans les latrines pour un change facilité,
- Sensibilisation des mères et pères à l'éducation de leurs filles (sur l'intérêt et l'absence de risque de scolariser leurs filles par rapport à leur autorité, aux comportements de leur fille et au respect des règles religieuses, etc.)

**Justification du marqueur 1 :**

- Les contenus du projet prennent en compte les besoins et les contraintes spécifiques liés aux normes sociales de genre et les précisent.
- Les inégalités de genre sont également identifiées.
- Les stéréotypes hommes-femmes sont abordés mais demeurent inchangés par les objectifs du projet.

**Remarques :** Ce type de projet vise avant tout l'augmentation de la scolarisation, mais en intégrant les enjeux liés au genre.

**▪ Projet positif au genre, projet transformateur : marqueur 2 :**

La dimension genre est centrale dans le projet, avec l'intention de changer les normes sociales et de transformer les pratiques pour plus d'égalités et moins de discriminations.

**Exemple : services essentiels et scolarisation**

*Le diagnostic a mis en évidence que l'école était en mauvais état et que si la majorité des enfants étaient scolarisés jusqu'en fin de niveau primaire, au collège la proportion de filles était faible, contrairement à celle des garçons, car les parent-e-s préfèrent qu'elles travaillent dans les champs et aident aux tâches familiales.*

*L'objectif du projet est alors de favoriser un changement de cette situation :*

- Sensibilisation des parents à la scolarisation des filles en collège,
- Rénovation de l'école et réfection des latrines, car il est ressorti que leur mauvais état était un frein à la scolarité des filles,
- Apport d'électricité pour organiser des ateliers de sensibilisation des femmes et des hommes filles/garçons sur différentes thématiques, dont la lutte contre les violences de genre,
- Accompagnement social des familles, en particulier des parent-e-s des filles scolarisées en collège (soutien financier, moyen de transport, etc.).

**Justification du marqueur 2 :**

Les activités d'amélioration des infrastructures constituent un moyen de lutter contre les inégalités de genre, ce qui repose à la fois sur des aspects matériels et sur un appui en faveur du changement de mentalités.

Ainsi, le projet repose sur une autre philosophie : ce n'est pas un projet de soutien à la scolarisation par la rénovation, mais un projet d'amélioration des services pour contribuer à plus d'équité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. La rénovation de l'école est un moyen d'y parvenir.

**Autrement dit, un projet d'améliorations des infrastructures peut tout à fait être transformateur en termes de genre, sans avoir besoin d'introduire des activités complémentaires servant de prétexte.**

▪ **Pour conclure :**

✓ **Exemples de marquage de projets d'amélioration de l'accès à l'eau - construction de puits :**

**Niveau -1 :** aménagement d'un espace au niveau du puits éloigné du village pour que les femmes soient plus à l'aise pour y laver leur linge

**Niveau 0 :** Le puits est installé au milieu du village pour faciliter l'accès de tous à la ressource en eau (sans vérifier les conséquences que cela peut avoir)

**Niveau 1 :** Les femmes sont impliquées dans le choix du lieu d'implantation du puits et une réflexion est menée avec elles pour alléger leurs tâches, diminuer leurs trajets, etc.

**Niveau 2 :** le projet considère le postulat de base « *les femmes s'occupent de la corvée d'eau* » pour tendre vers une meilleure répartition de la corvée – ce qui n'empêchera pas de rendre cette corvée moins fastidieuse...

✓ **Les marqueurs genre dans la méthodologie de l'AFD :**

**Quelques nuances importantes sont à considérer :**

- ⇒ Le niveau 0 peut correspondre à un projet basé sur un diagnostic intégrant la dimension genre mais n'ayant réalisé aucune action pour l'intégrer
- ⇒ **Un projet noté 2 est pas forcément mieux qu'un projet noté 1 : l'intégration de la dimension genre est considérée différemment**

**L'AFD mobilise 6 critères pour évaluer un projet - au stade de sa conception, voire en vue de son financement<sup>31</sup> :**

1. Analyse sexo-spécifique effectuée dans le diagnostic
2. Conclusions du diagnostic intégrées dans la formulation du projet (tenir compte donc des besoins spécifiques des femmes et des hommes)
3. Objectif principal : favoriser égalité hommes-femmes et autonomisation des femmes
4. Cadre de résultats incluant objectifs spécifiques et indicateurs de résultats et d'impacts sensibles au genre
5. Données et indicateurs du projet ventilés par sexe
6. Suivi et évaluation intégrant la dimension genre

## **4.2. Les marqueurs genre, instrument de décision de financement et de suivi macro**

L'AFD mobilise les **marqueurs genre** dans le cadre de l'aide à la décision et du suivi à l'international de ses programmes. Ces marqueurs s'inspirent de ceux de l'OCDE.

✓ **A l'échelon international, les marqueurs de l'OCDE<sup>32</sup> :**

Depuis le début des années 2000, l'OCDE assure le suivi de l'aide bilatérale (APD) et des engagements pris au niveau international et national par les membres du CAD à l'aide des marqueurs genre. Cela permet de mesurer, parmi les dons et prêts aux PED et par membre du CAD, la part de ce qui est attribué par thématique, ainsi que concernant la dimension genre.

<sup>31</sup> AFD : MOOC Genre et développement - [www.afd.fr](http://www.afd.fr)

<sup>32</sup> GENDERNET : réseau composé des responsables de l'égalité des genres des agences de développement des 30 membres du CAD et observateurs (ONU Femmes et autres organisations compétentes des Nations Unies, BM, etc.). Cette structure parallèle à l'OCDE est chargée de suivre, mesurer et fournir une expertise pour faire progresser l'égalité femmes-hommes.

✓ **Des marqueurs pour catégoriser les programmes au prisme de l'égalité de genres :**

Les marqueurs OCDE servent à **catégoriser les programmes en fonction du degré d'inclusion de la dimension d'égalité hommes-femmes**, selon les trois échelles :

<b>L'Egalité de genres</b> est l'objectif principal du programme/projet et est <b>indispensable</b> à sa réalisation	<b>Marqueur 2</b>
<b>L'Egalité femmes-hommes</b> est l'objectif important et intentionnel, mais ce n'est pas la raison principale du projet	<b>objectif significatif</b> -> <b>Marqueur 1</b>
<b>L'Egalité de genre n'est pas incluse</b> : perspective d'égalité femmes-hommes non incluse dans le projet	<b>Marqueur 0</b>

-> **Cela suppose dans tous les cas une analyse sexo-spécifique nécessaire pour pouvoir mesurer ces valeurs.**

✓ **Les marqueurs OCDE sont utiles pour comparer les pays entre eux :**

Cela représente un **outil de suivi et de redevabilité** de la politique d'aide dans le cadre de l'agenda 2030 du Développement durable. Cet **outil commun aux membres du CAD** permet d'observer l'évolution de l'aide bilatérale sur les engagements pour l'égalité femmes-hommes en visant la réalisation des ODD. L'objectif est d'harmoniser l'instrument pour tous les pays donateurs.

Ainsi, au niveau macro, les marqueurs genre servent à établir des données par pays, programmes et secteurs et à mettre en lumière les écarts entre pays concernant leurs engagements, les volumes financiers et les mesures proposées pour réduire les écarts.

**En 2015-16 : Focus sur l'aide bilatérale accordée pour appuyer l'égalité de genre<sup>33</sup>:**

**Parmi les programmes passés au crible du marqueur genre par l'OCDE :**

- 63 % : ne ciblaient pas l'égalité hommes-femmes
- 33 % : Intégration de l'égalité de genre : objectif significatif – donc secondaire
- 4 % : Egalité de genre comme principal -> primaire

**NB :**

- Les financements des projets ayant le marqueur 2 restent rares (et doivent être priorisés sur les groupes et pays les plus vulnérables)
- Les financements de projets correspondant au marqueur 1 deviennent de plus en plus courants, mais pas suffisamment nombreux
- Trop de projets ne prennent pas en compte les données sexo-spécifiques → Principe de « *ne pas nuire* »

<sup>33</sup> OCDE : <https://www.oecd.org/fr/social/femmes-developpement/file:///C:/Users/Admin/Desktop/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf>

## 5. Atouts, difficultés et contraintes de mise en œuvre de l'approche genre

### 5.1. Les principaux atouts de l'approche genre et développement

La mobilisation de l'approche Genre et développement apporte une plus-value dans la réalisation des projets, sous plusieurs aspects :

- **Une meilleure prise en compte des spécificités sociales, pour des projets mieux adaptés et plus pérennes :**

Dès la phase d'étude du contexte ou de diagnostic, jusqu'à la mise en œuvre du projet, l'utilisation de l'approche genre renforce les méthodologies pour mieux comprendre les problématiques locales, connaître les besoins spécifiques des hommes et des femmes et adapter les activités en fonction de ces besoins, en impliquant de façon plus équitable les acteurs et actrices.

Dans le cadre du suivi, la mesure des réalisations au prisme du genre permettra d'apporter les ajustements pour garantir que les actions bénéficient réellement aux différents groupes, pour une appropriation a priori plus forte des résultats escomptés et un développement équitable.

- **L'approche genre contribue au changement social :**

Le ciblage des personnes les plus vulnérables est rendu possible, et permet de dépasser le seul critère des « bénéficiaires finaux », en impliquant femmes et hommes selon leurs besoins et attentes.

En outre, sa mobilisation peut contribuer à agir sur les rapports de pouvoir, et par ce biais, les modifier ou renforcer l'autonomie des femmes et des personnes marginalisées (approche intersectionnelle).

- **Son adaptabilité aux démarches de gestion de projet :**

L'approche genre s'intègre facilement au **cadre conceptuel des projets et programmes**, notamment au niveau de la construction par cadre logique, mais aussi des outils de suivi.

Elle s'articule aisément aux **démarches participatives** (inclusion des personnes les plus vulnérables recherchée, travail dans la mixité et en tenant compte de la diversité) et à **l'approche basée sur les droits** (attention pour les droits humains des femmes et des hommes, respect des identités de genre, recherche de l'égalité...).

Enfin, elle ne demande pas nécessairement de budget complémentaire (formation) pour sa mise en œuvre.

- **Une pertinence certaine, en particulier dans les projets d'accès aux services essentiels :**

**L'approche Genre et développement adresse les principales problématiques des services essentiels :** la vie familiale, économique, sociale, voire l'intimité des personnes, au quotidien, sont en jeu.

Le rôle prédominant des femmes dans la gestion des ressources a depuis longtemps été mis en évidence (exhaure de l'eau, collecte du bois de chauffe, ramassage des déchets, etc.).

Dans les domaines de l'accès à l'eau, l'assainissement, l'électricité ou de la gestion des déchets, les inégalités de genre sont particulièrement présentes, du fait des rôles reproductifs attribués aux femmes (gestion domestique), de leur moindre accès à l'entrepreneuriat de services, des conséquences néfastes sur leur santé des méthodes de cuisson ou de la production des déchets, etc.

## **5.2. Quelques limites et difficultés de mise en œuvre de l'approche genre**

Il est constaté que l'utilisation de l'approche Genre et développement présente parfois quelques difficultés d'appréciation qu'il est important de connaître, pour éviter de reproduire les mêmes écueils.

### **▪ Penser « femmes » et non « femmes-hommes » :**

C'est le cas de nombre de projets centrés sur les femmes et excluant les hommes, alors que l'on prétend aborder une approche genrée, donc mixte et multidimensionnelle. De fait les spécificités de genre ne sont pas prises en compte et l'intervention risque de mettre de côté les femmes, comme c'était pratiqué avec l'approche Femmes et développement.

### **▪ Conduire la démarche genre avec une vision « idéologique » :**

Parfois, certaines interventions appliquent un modèle de rapports de genre basé sur le système occidental, alors que ce n'est pas l'objectif. Lutter contre les discriminations et les inégalités suppose d'adapter les méthodes en fonction des contextes et des sociétés où l'action se réalise, donc en connaissant les stéréotypes, les modèles dominants (statut des femmes, rôles des femmes et des hommes, rapports de pouvoir au sein de la famille et dans la société, etc.), pour proposer des réponses qui pourront changer les situations ou les améliorer.

L'approche genre ne doit pas être placée avant l'approche de gestion de projet, ni occulter ses autres aspects, au risque de mettre celui-ci en péril. Ce n'est pas une méthode de gestion de projet mais une démarche visant à intégrer la dimension genre dans l'intervention.

### **▪ Utiliser une action genre « alibi » :**

Il n'est pas rare d'observer des projets incluant une action-type, « étiquetée genre » qui laisse à penser vu de l'extérieur que la dimension genre y est intégrée.

Or, l'intégration de la dimension genre exige une démarche un peu plus poussée, que ce soit au niveau du diagnostic en particulier et de l'évaluation, mais aussi en termes de formation du personnel et de sensibilisation à toutes les échelles de la démarche projet. Celle-ci peut rencontrer des résistances à toutes les échelles qu'il faut mesurer avant d'intervenir.

### **▪ Reproduire les stéréotypes de genre dans l'animation du projet :**

En l'absence de formation préalable de l'équipe chargée de la mise en œuvre du projet et d'accompagnement de ses membres dans la démarche, des erreurs peuvent être produites, notamment par la reproduction des stéréotypes de genre au sein des porteurs/teuses du projet.

Pour éviter cela, il est important, par exemple, d'utiliser un langage adapté à la population concernée si l'on travaille sur les différentes dimensions du genre (une simple traduction du terme en langue locale ne suffira pas pour garantir que l'approche genre est utilisée) et de la rendre compréhensible pour les acteurs et actrices du territoire (utiliser les lunettes genre sans en parler explicitement...).

### Exemple d'un Programme Eau-assainissement et scolarisation des filles rurales au Maroc

**Au Maroc, dans les années 90, un programme de la Banque mondiale « Fourniture en eau et assainissement » visait à augmenter la scolarisation des filles en milieu rural:**

- ➔ L'obstacle principal identifié : absence de toilettes dans les écoles, mais aussi le constat de la charge d'exhaure de l'eau confiée aux filles. Donc deux facteurs : alléger la pénibilité de ce travail d'exhaure et diminuer le temps passé pour cela par les filles pour leur dégager du temps pour aller à l'école ; installer des toilettes pour réduire leur réticence à fréquenter l'école.
- ➔ Durant la phase de diagnostic, il est apparu que ce programme reposait avant tout sur une vision « occidentale », portée par une organisation internationale, et par conséquent dont la logique d'intervention n'était pas du tout adaptée aux réalités du terrain, malgré des objectifs globaux clairement définis pour des résultats justifiés (l'accès des filles et de tous les enfants à l'éducation). Il manquait une formulation plus précise des priorités et donc des objectifs spécifiques.
- ➔ En effet, un débat a eu lieu au sein de l'ONG chargée de la mise en œuvre de ce programme. Les toilettes dans l'école : est-ce le facteur fondamental qui va encourager les filles à fréquenter plus l'école ? Ce d'autant que celle-ci est assez éloignée de leurs lieux d'habitation ? Autrement, n'y a-t-il pas d'autres facteurs contraignants ? Réticences des parents ? Règles et coutumes locales et religieuses influençant les comportements ? Division sexuelle des activités au sein des exploitations agricoles (travail dans les champs à certaines saisons, tâches ménagères confiées aux filles...) ? Barrière de la langue ? (l'enseignant parlant plutôt l'arabe alors que les enfants parlent l'amazigh, la langue locale) ? etc.

**L'aménagement des toilettes et l'amélioration des infrastructures d'accès à l'eau dans les écoles suffiront-ils pour augmenter la fréquentation des écoles par les filles ? Et les garçons ?** Cette deuxième question ne semble pas avoir été posée (même si dans les faits, les filles sont plus touchées par le phénomène de déscolarisation que les garçons).

**Une mission d'un expert mandaté par l'ONG a permis de préciser les véritables facteurs de réussite de ce programme :**

Après une série d'ateliers participatifs, d'entretiens individuels avec les parent-e-s, notamment les mères, son enquête a fait ressortir :

- Le fait que les habitant-e-s ne disposaient pas eux/elles-mêmes de latrines aménagées au niveau de leurs habitations : donc la présence de toilettes dans l'école n'était pas un facteur d'encouragement des parent-e-s à envoyer leurs filles à l'école (et du reste, les enfants ne s'en serviraient pas de toute façon) ;
- Le fait que les parent-e-s étaient motivé-e-s pour scolariser leurs enfants, mais craignaient que leur éducation leur échappe, que leurs filles quittent la maison,...

**L'orientation du programme a alors été modifiée et de nouvelles activités ont été intégrées : rencontres avec les parent-e-s, activités de sensibilisation à l'hygiène, octroi d'une bourse pour aider les familles à payer les frais scolaires, etc...**

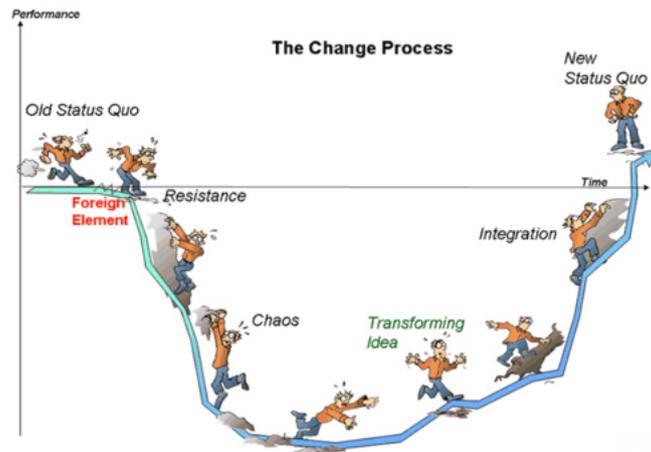
**Résultats du programme :** en 4 années, l'assiduité scolaire des filles a augmenté de 20 %...

## 5.3. Faire face aux résistances

### ▪ Intégrer la dimension genre, c'est une démarche de changement :

Comme dans toute démarche de changement, la mobilisation de l'approche genre dans un projet peut se heurter à des résistances.

Ceci est encore plus vrai dans le cadre d'un projet d'infrastructure de services essentiels, pourtant en principe moins lié à l'aspect social des implications. Il faut donc pouvoir justifier pourquoi la prise en compte du genre est importante, même si le sujet ne semble pas tant traiter du genre initialement.



Selon la courbe de la résistance au changement de Kurt Lewin (The mechanisms of change, 1947).

### ▪ Une typologie des résistances à l'approche genre :

Plusieurs types de résistances peuvent être rencontrés parmi les acteurs, porteurs de projets, partenaires ou autres, dans le but de légitimer le non recours à l'approche genre.

#### Le déni :

**Arguments :** « Il n'y a aucune difficultés (pas d'inégalités de genre) et le projet n'aura aucun impact sur les rôles existants ». « Les relations hommes-femmes se passent très bien localement, pas besoin de venir rajouter de la complexité »....

L'approche genre doit avant tout être une préoccupation de la structure porteuse, afin qu'elle puisse transmettre cette vision à son partenaire local, ce qui implique une chaîne de sensibilisation (faire émerger les inégalités et poser les bonnes questions, de la bonne façon, aux bonnes personnes, etc.).

#### La sélection d'actions « alibi » :

Il s'agit de valoriser une action ponctuelle ou spécifique en direction des femmes, afin de justifier que l'on agit bien sur l'égalité femmes-hommes, bien que cela n'apporte rien (aucun diagnostic préalable). Cela peut se réaliser par le biais de « femmes alibi », par exemple nommées en tant que membres d'instances ou invitées à participer à un processus de prise de décision, afin de démontrer que la structure s'implique sur la question, alors qu'elles auront peu de poids dans le processus général.

#### La politique des paroles creuses :

Ce cas de figure peut se retrouver dans le cadre des dépôts de demandes de financement de projet. Le porteur peut indiquer intégrer la dimension genre alors qu'en réalité, aucune activité n'y est véritablement dédiée. Le bailleur peut prétendre intégrer l'approche genre sans en avoir les capacités...

#### Parler au nom des femmes :

En supposant que les femmes constituent un groupe homogène, une personne se charge de parler en leur nom, sans qu'une vision commune préalable sur les intérêts partagés ait été débattue. Une ou deux expériences sont généralisées dans une large déclaration destinée à couvrir toutes les femmes.

#### L'intégration de la dimension genre mal interprétée :

L'approche genre comme stratégie est mal interprétée. Au lieu de mettre l'accent sur l'égalité femmes-hommes et les relations de pouvoir, le projet favorise la participation des femmes, souvent dans des activités et programmes dans lesquels celles-ci auront peu de contributions, soutenant alors que les femmes participent à toutes les activités.

## FICHE III - Conseils pour dépasser les résistances à l'approche genre

### ▪ Pratiquer l'incitation douce (« *Nudging* ») :

Six exemples de techniques potentielles pour pratiquer l'incitation à mobiliser l'approche genre :

1. **Transmettre et diffuser des documents de vulgarisation** ou sensibilisation accessibles et facilement assimilables

2. **Montrer le bon exemple dans son organisation :**

Être engagé-e dans une démarche sensible au genre dans sa propre organisation et le faire savoir (y compris au niveau des RH, communication)

3. **Mener des actions simples comme par exemple :**

Faire un processus de recrutement avec une première sélection de CV à l'aveugle

Veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes dans la communication

Chercher la parité (quantitative et qualitative) au CA et dans les instances de gouvernance

Tenir les réunions importantes ni trop tôt ni trop tard pour permettre à chacun d'y assister

Récolter des indicateurs du projet de manière différenciée F/H

Identifier un facteur de discrimination en amont du projet

Etc.

4. **Identifier une conséquence du projet sur la dimension genre :**

Prendre l'exemple d'une conséquence possible de la non-intégration de la dimension genre pour questionner les rôles de genre dans le projet.

Exemple : questionner les rôles de genre : les rôles basés sur le genre ont-ils influencé les perceptions dans les actions à conduire ? (dans les actions portant sur l'éducation, réinterroger la place du père peut conduire à proposer d'autres orientations ou actions comme octroyer des congés de paternité qui peut amener un changement d'attitude et rééquilibre les parcours de carrière entre femmes et hommes).

Le langage utilisé dans la description des postes a été revu afin d'éliminer l'influence des rôles de genre : intitulé du poste, première chose que les candidat.e.s remarquent, qui indique que l'organisation n'est pas fermée : « *la personne recrutée aura pour tâche de..* »

5. **Définir les valeurs par défaut :**

Partir du principe que tout le monde est d'accord pour intégrer la dimension genre et partir de ce postulat (inscrire par défaut à une formation genre, partir du principe que le projet a intégré le genre par défaut, puis creuser, etc.). En effet, il est plus compliqué, pour de potentiels « détracteurs », de manifester leur possible désaccord vis-à-vis d'une thématique qui semble intégrée par tout le monde, que si la question avait été posée en amont.

6. **Comparer**

Comparer avec une structure similaire et mettre en avant les structures ayant réussi à intégrer le genre (au niveau des petites associations, montrer des exemples).

### ▪ Quelques arguments pour positiver et défaire les contre-arguments :

« *C'est un projet technique, on ne peut pas perdre trop de temps...* » :

➔ Arguments :

Pour garantir la viabilité de la technique, il faut que le social suive (voire précède..), sinon l'ensemble n'est pas viable...

Cela ne prend pas plus de temps, ce n'est qu'une question de démarche. Cibler le diagnostic en fonction des groupes genrés serait déjà un bon début et permettrait d'identifier les inégalités existantes...

L'accès aux services essentiels touche tous les aspects de la vie familiale, collective, voire intime, d'ailleurs on a constaté que ce sont les femmes qui ... (gèrent la ressources, sont les plus discriminées, ou autre selon le contexte).

« *Ce n'est pas un projet féministe, nous c'est du concret* » :

➔ Arguments :

L'approche genre aussi 😊 Elle permet que le « concret » soit aussi adapté et pérenne...

D'ailleurs, l'implication des femmes tend à motiver les hommes de participer au projet et vice-versa ➔ *participe à dynamiser le projet...*

« *Ce ne sont pas leurs priorités / on ne va pas leur imposer notre vision des choses – critique de néocolonialisme* » :

➔ Arguments :

Ce n'est pas l'idée (principe du genre mal comprise..), l'objectif est d'identifier les discriminations et les inégalités et de lutter contre....

D'autre part, l'ODD 5 plaide pour plus d'égalité femmes-hommes, ainsi que la CEDEF par rapport à laquelle le pays d'intervention est signataire (si c'est le cas), ou cela correspond aux objectifs du Ministère de la Femme dans le pays. Dans ce cas, l'intégration dans le contexte politique passe par le fait de lutter contre les inégalités F/H. Un changement de pratiques est indispensable pour lutter contre ces inégalités...

« *Les femmes encore !* » :

➔ Arguments :

Le genre ne se résume pas « aux femmes » ➔ *Approche genre mal comprise*

« *Le genre, encore !* » :

➔ Arguments :

C'est un concept en évolution, il faut se tenir au courant des évolutions...

C'est comme tout, il faut revoir cela plusieurs fois avant que ce soit bien intégré, et ce n'est pas encore le cas, puisque nous avons encore des inégalités locales et des projets qui n'intègre pas la dimension genre (ou mal)...

« *Mais nous on a intégré le genre* » ➔ *Approche mal comprise. Action alibi*

« *C'est aux décideurs locaux de s'occuper de cela* » :

➔ Arguments :

Oui aussi, d'ailleurs le Ministère de votre pays a pris telle ou telle mesure à laquelle nous devons nous conformer...

➔ *Argument de viabilité*

Peut-être pourrions-nous d'ailleurs nous mettre en lien avec le Ministère chargé des droits des femmes ou de la solidarité pour donner plus d'ampleur à nos actions en matière de genre 😊

## **Pour aller plus loin :**

Coordination Sud : Intégrer l'approche genre dans son organisation

F3E : Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre

## **PARTIE 2**

# **L'APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS DE SERVICES ESSENTIELS :**

## **Méthodes et outils**

# 1. Introduction : Genre et Projets de services essentiels

## 1.1. Les enjeux et l'apport de l'approche genre pour les projets de services essentiels :

---

### ▪ Les spécificités des projets de services essentiels :

**Tout projet de service essentiel mobilise plusieurs méthodes et moyens, qui allient toutes les composantes du développement durable.**

**Partir du besoin, de la demande**, afin de prendre en compte les attentes et besoins des habitant-e-s du territoire et d'articuler durabilité de la (ou des) ressource(s) et service(s), telle est la démarche, incluant :

- Ingénierie technique pour concevoir des infrastructures (stations de traitement, canalisations, antennes, lampadaires, etc.),
- Sciences humaines afin de pouvoir comprendre aux mieux les besoins des usagers et usagères,
- Offre commerciale à destination des usager-e-s (formules d'abonnement, services clientèle, systèmes de facturation),
- Inclusion sociale afin de desservir des populations vulnérables dans des quartiers précaires,
- Gestion des ressources naturelles consommées (eau, énergie) pour limiter les impacts environnementaux (eaux usées, déchets, pollution) et développer l'économie circulaire,
- Aménagement urbain au moment de décider si et où le réseau doit et peut être étendu, où positionner les équipements, etc.,
- Montage financier pour mobiliser les investissements durables, décider une tarification, mettre en œuvre un partenariat public-privé, souvent sous l'autorité des pouvoirs publics,
- Régulation pour définir et contrôler le respect des cadres réglementaire et institutionnel, répartir les responsabilités entre les acteurs-actrices,
- Suivi pour s'assurer d'une gestion technique et financière adéquate,
- Gouvernance pour coordonner les pouvoirs publics, les entreprises privées, les bureaux d'étude, les ONG, les usager-e-s, etc.
- Plaidoyer auprès des politiques et décideurs, tant au niveau local auprès des responsables communaux que dans les sphères internationales,
- Recherche pour identifier des innovations techniques, sociales, commerciales, institutionnelles permettant d'améliorer l'accès de tous les habitant-e-s, de manière abordable, équitable et durable, à ces services essentiels.

### ▪ L'intégration de l'approche genre à tous les niveaux :

L'approche genre peut aisément s'intégrer aux démarches de gestion de projet d'accès aux services essentiels, de façon transversale, car les spécificités et les enjeux de genre y sont représentés.

### Les inégalités de genre recouvrent différents aspects :

- Les rôles des hommes et des femmes sont construits socialement, au-delà de leurs caractéristiques biologiques, tout comme leurs comportements. Cela se manifeste à travers leurs activités dans la sphère familiale, économique, la vie publique, la vie sociale, etc., lesquelles sont différentes, parfois complémentaires.
- Ces rôles et comportements s'inscrivent dans des rapports de pouvoir et sont édictés (inconsciemment) par les normes sociales en vigueur dans chaque société, à un moment donné.
- Les conditions d'accès et de contrôle des ressources sont plus défavorables aux femmes et aux personnes marginalisées/vulnérables.
- Les femmes sont sous représentées dans les instances de décision économiques ou politiques.
- Egalement, les violences basées sur le genre les affectent plus que les hommes (femmes et filles).

⇒ Ces inégalités se retrouvent à l'échelle de chaque territoire, selon les contextes locaux et nationaux.

### **En conséquence, plusieurs enjeux interviennent dans les projets de services essentiels :**

*Hommes et femmes :*

- **Ont des besoins différents** pour l'usage de l'eau, de l'énergie, par rapport à l'assainissement ou à la gestion des déchets -> Exemples : période et durée d'utilisation de l'électricité (activité artisanale, activité domestique, loisirs... ; usages de l'eau différents, etc.

- **Ne vivent pas les mêmes contraintes :**

**En général, les femmes sont plus affectées que les hommes :**

- ➔ Pour l'accès à la ressource, compte tenu des tâches domestiques afférentes, les différences existent : temps passé pour l'exhaure de l'eau, sa répartition entre les besoins familiaux, pour le nettoyage, la lessive, la toilette des enfants... ; temps de collecte du bois de cuisson, de déjections animales ou autres sources d'énergie ; temps d'enlèvement des déchets ...
- ➔ Pour l'accès aux services payants dans les familles les plus pauvres et où cette responsabilité incombe aux femmes en raison de leurs tâches domestiques (achat de combustible, facture d'électricité, d'eau), diminuant d'autant leurs moyens financiers pour leurs propres activités non familiales.

- **Ne perçoivent pas forcément de la même façon les solutions proposées pour le développement des services** en eau, assainissement, énergie ou gestion des déchets

- **Ne bénéficient pas de la même manière des effets des projets de développement**, notamment d'accès aux services.

En outre, l'accès aux services relève souvent de politiques sectorielles qui ne prennent pas totalement en compte les aspects sociaux (considérant que les choix techniques sont neutres socialement)

- **Sont impactés différemment par la réalisation des grandes infrastructures et leurs conséquences sociales**, les femmes étant souvent plus vulnérables que les hommes

*Exemple : déplacements de population pour construire un barrage hydraulique, chantiers avec recrutement de main-d'œuvre, souvent masculine engendrant risques de trafic humain, prostitution et diffusion du VIH-Sida...et pouvant souvent induire une augmentation des prix.*

**Dans chaque secteur, ces contraintes et spécificités au prisme du genre peuvent s'avérer différentes et il faut en tenir compte pour tout projet d'accès aux services essentiels.**

## **1.2. Intégrer la dimension genre dans les étapes du cycle de projet**

### **▪ La méthodologie de l'approche genre et développement :**

L'approche genre repose sur un ensemble de questionnements autour des dimensions de genre pour observer, analyser et contribuer à la décision et à la réalisation d'actions dans le cadre du projet, cela dans une perspective d'empowerment, de lutte contre les inégalités entre femmes et hommes.

**Construire le cadre de la démarche nécessite de se poser les questions suivantes :**

- **qui la conduit** : les structures et personnes portant le projet, notamment l'équipe projet, en lien avec les intervenant-e-s chargé-e-s de les accompagner, d'instruire les projets, du suivi et évaluation, etc.
- **qui est concerné-e** : les acteurs-actrices ciblé-e-s et les acteurs potentiellement partenaires, les partenaires principaux du projet -> permet de vérifier : qui bénéficiera du projet, qui en assumera les responsabilités...
- **quand** : tout au long du cycle de projet.

- *comment* : à travers les méthodes et outils d'intégration de la dimension genre dans la méthodologie du projet, pour consulter, analyser, décider, mettre en œuvre des solutions en impliquant femmes et hommes selon leurs situations (en tenant compte des intersectionnalités).

▪ **Les six étapes du cycle de projet et les enjeux au regard de la dimension genre :**

**Pour rappel les principales étapes du cycle de projet incluent plusieurs activités :**

**1 et 2 : Analyse du contexte et identification de l'idée de projet** - avec ou sans diagnostic – *comporte les activités d'identification des acteurs et actrices et analyse de besoins et des priorités*

→ *Connaissance* du territoire, des acteurs, des problèmes et solutions identifiées.

**3 : Montage du projet :**

Formulation, planification et budgétisation -> *construction des objectifs, résultats attendus, activités, indicateurs (cadre logique), calendrier et budget, système de gestion et suivi du projet.*

**4 et 5 : Mise en œuvre du projet et son suivi :** ensemble des activités et mobilisation des moyens et de la méthodologie, à l'aide du cadre logique, descriptif d'activités, chronogramme, budget, etc.

→ *utiliser les bons indicateurs et une liste de questions clés*

**6 : Evaluation du projet :** pendant, en fin de projet ou post-projet



Source : Plateforme ELSA - Boîte à outils genre et VIH/sida, Edition n° 2, 2022, p. 51

**Les phases d'analyse, identification et conception et formulation du projet sont cruciales pour y intégrer la dimension genre, comme pour favoriser son bon déroulement**

- **A chaque étape du cycle de projet, des démarches sensibles au genre sont mobilisées :**

Etapes du cycle de projets	Démarches sensibles au genre
<b>Analyse du contexte - diagnostic - et identification de l'idée de projet</b>	Analyse des parties prenantes → <i>matrice des priorités</i> intégrant la dimension genre Représentation sociale des activités et espaces dans le territoire → <i>carte sociale</i> Analyse des activités et des rôles selon le genre → <i>descriptif des différents rôles</i> Analyse de la répartition selon le genre de l'accès et du contrôle des ressources → <i>Analyse des rapports de pouvoir</i> Etude des besoins et stratégies des hommes et des femmes → <i>analyse stratégique</i>
<b>Elaboration du projet</b>	Mise en évidence des priorités avec les acteurs-trices → <i>Priorisation sensible au genre</i> Construction du cadre logique et d'indicateurs sensibles au genre Plan d'action partagé pour la réalisation du projet → <i>implication des acteurs-trices, femmes et hommes, dans le projet</i> Budgétisation reflétant les activités du cadre logique sensible au genre
<b>Mise en œuvre et suivi :</b>	Suivre les réalisations avec des indicateurs genrés et assurer une veille : → <i>Liste des questions clés sensibles au genre</i>
<b>Evaluation :</b>	L'évaluation du projet, au prisme du genre

## 2. Démarches et outils pour intégrer la dimension genre dans le cycle de projet

### 2.1. La dimension genre dans les étapes du diagnostic

**L'analyse du contexte et l'identification de l'idée de projet** - ou le diagnostic et l'identification des besoins - est une étape primordiale qui permet de prendre connaissance des spécificités du milieu pré-identifié pour en dégager l'opportunité de mener une action et faire émerger une idée de projet.

Il s'agit de recueillir des informations et d'obtenir des données pour mettre en exergue les caractéristiques, contraintes et potentialités du territoire en termes socio-économiques, culturels, politiques, etc., et définir les besoins des populations par rapport à la thématique d'intervention.

**Ces étapes comportent généralement les activités suivantes :**

- Analyse des statistiques existantes, bibliographie sur la zone ou le pays, entretiens avec des institutions,
- Enquêtes pour collecter des données sur la thématique d'intervention, en incluant des données désagrégées par sexe dans les différents secteurs étudiés (âge, statuts sociaux, activités,...)
- Analyse des stratégies des acteurs et actrices (parties prenantes),
- Analyse des vulnérabilités de la population dans le territoire (handicap, addictions, familles déplacées, etc.),
- Analyse du territoire autour des activités, potentialités et contraintes,
- Analyse avec les acteurs et actrices des problèmes rencontrés, des besoins et opportunités, du point de vue des hommes-femmes/groupes sociaux, personnes en situation de marginalisation, etc.
- Analyse de filière...

⇒ **Les données désagrégées selon le genre sont utiles pour pouvoir intégrer la dimension genre.**

- **Les outils d'analyse genre dans le cadre sont nombreux :**

## Le diagnostic genre - comment ?

Ne change pas beaucoup d'un diagnostic classique, si ce n'est :

- intérêt particulier sur les types de vulnérabilités, sur les implications sociales
- échelle plus "micro"

Complète le diagnostic classique (ne le remplace pas)

Il existe une multitude d'outils liés au diagnostic genre

Analyse des parties prenantes	Profil d'activités	le graphique des tendances	Profil socio-politique des femmes	Le diagramme de Venn
Horloge des activités journalières	Calendrier saisonnier	La carte sociale	Profil / carte d'accès et contrôle des ressources	Les besoins pratiques et intérêts stratégiques

Parmi ces outils, quelques-uns sont présentés ici.

### 2.1.1. L'analyse des parties prenantes articulée à la carte sociale

L'analyse des parties prenantes, adossée à une carte sociale, sont souvent utilisées dans le cadre des diagnostics participatifs.

- **L'analyse des parties prenantes au prisme du genre :**

**Sous cet angle d'approche, l'exercice apporte des éléments complémentaires, notamment pour :**

- Identifier les parties prenantes dans le territoire, au sens collectif : institutions politiques, culturelles, religieuses et organisations sociales et économiques les plus influentes au regard du genre.
- Conduire l'analyse des visions des acteurs et actrices sur la thématique d'intervention (accès à l'eau, accès à l'énergie, gestion des déchets) et ce, par rapport à l'évolution des rôles de genre dans le territoire.

⇒ **Résultats recherchés :**

**Une meilleure compréhension pour les porteurs du projet des forces favorables ou défavorables à l'idée de projet et à l'intégration de la dimension genre dans celui-ci.**

Le porteur de projet peut disposer ainsi d'un premier angle d'approche du territoire, avec un aperçu des positions des acteurs et actrices les plus influent-e-s vis-à-vis de la thématique et de la prise en compte des rôles des femmes et des hommes, et des évolutions possibles, en termes d'égalité ou d'empowerment.

- **L'outil d'analyse des parties prenantes au regard du genre :**

✓ **Deux objectifs sont visés :**

- Préciser les points de vue des acteurs les plus importants par rapport à la dimension genre,
- Dégager une vision d'ensemble concernant les forces favorables et défavorables aux changements recherchés par rapport à la dimension genre

⇒ **Permet d'identifier les acteurs et actrices qui sont :**

**Allié-e-s** -> à valoriser

**Ouvert-e-s au changement** -> à informer, à sensibiliser, valoriser

**Réfractaires** (à éviter)

→ **Identification également des types de vulnérabilités et des besoins.**

✓ **Les composantes de la matrice :**

**Le Qui :**

Quels sont les acteurs et actrices dans le territoire les plus influent-e-s, les plus important-e-s/pertinent-e-s par rapport à la thématique d'intervention : administrations, autorités villageoises ou de la commune, organisations de producteurs-trices, associations et groupes importants.

**4 axes de questionnements pour chaque acteur-actrice :**

**Le quoi :** quels sont ses intérêts par rapport aux questions de genre : sensible aux situations des femmes et des hommes, des personnes les plus vulnérables ? Souhaite un changement en faveur d'une amélioration des conditions sociales, d'une plus grande participation et accès aux ressources, aux prises de responsabilités ? *Dans la gestion de la ressource par exemple.*

**Ses niveaux de compétences par rapport à la dimension genre :** ses connaissances dans le domaine, ses apports possibles pour contribuer aux améliorations souhaitées, ses besoins en renforcement de capacités.

**Ses opportunités de participation dans le cadre du projet :** le comment : à quel titre va-t-il/elle intervenir ? Et sous quelle forme ? Sera-t-il allié-e ou bénéficiaire ? -> Alliances envisageables

**Les risques à envisager :** selon les points de vue exprimés par l'acteur-actrice, peut-il/elle contribuer à freiner les changements escomptés avec l'intervention ?

✓ **L'utilisation de la matrice demande quelques précautions :**

**Qui l'utilise :** porteur de projet, enquêteur-trice, intervenant en appui au porteur de projet en utilisant la grille des questions proposées,

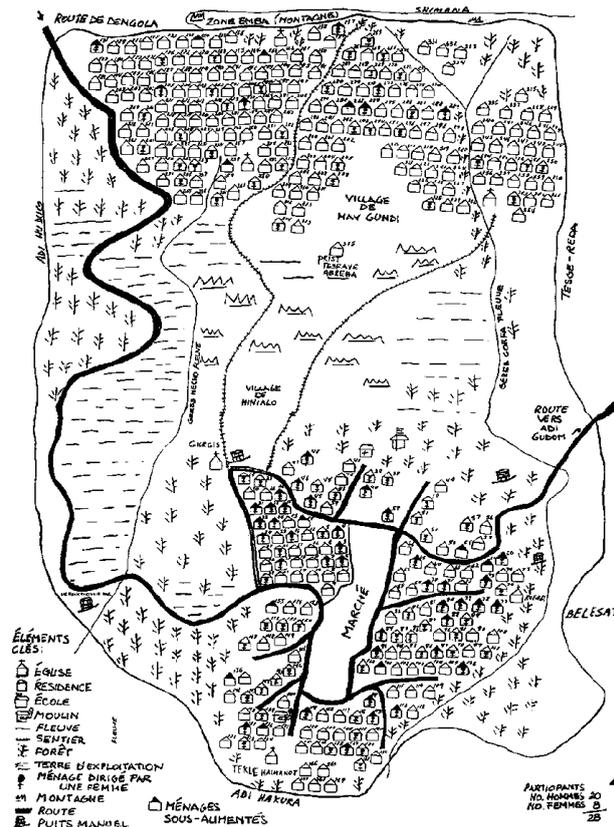
**Comment :** dans le cadre de l'étude sur le terrain avec les représentant-e-s des ac-teurs/trices, à compléter plutôt à partir d'entretiens individuels avec chaque acteur et actrice.

➔ **Dans le cadre de l'appui au porteur de projet :** éventualité de dresser ensemble l'analyse.

**Dans le cadre de l'étude sur le terrain :** respect des principes de neutralité, discrétion et de la méthodologie.



## ■ LA CARTE SOCIALE :



### Exemple d'une carte sociale de village

Projet FAO: "L'amélioration de la sécurité alimentaire et de la nutrition des ménages dans le Shewa du Nord (région d'Amhara) et la zone Sud (région de Tigray), en Ethiopie" - FAO

#### ✓ Ses objectifs :

- Décrire le territoire avec la communauté, dont les femmes et les hommes, et représenter leur perception de l'espace, les activités et leur localisation, en incluant une dimension genre (champs des femmes, zones d'activités féminine/masculine, habitations, structures de formation, entreprises...) -> *connaissances générales sur le territoire et les formes de vulnérabilités.*
- Permettre un dialogue avec les habitant-e-s de façon assez informelle -> outil intéressant pour faciliter le contact et mettre en confiance les acteurs et actrices.

#### ✓ La carte sociale se présente sous forme de croquis :

Sur une grande feuille (ou au sol à la craie), **d'abord placer deux points représentatifs** (route/mosquée..) puis **dessiner le territoire**, selon les informations données par les personnes en présence, avec :

- Espaces naturels : fleuve, rivière, lac, bas-fonds, forêt...
- Infrastructures : route principale, routes secondaires, constructions publiques (lieux de culte, administrations, établissements scolaires, santé, justice...), habitations (exemple : ménages dirigés par femme/homme, personnes aisées/ pauvres), type d'habitat, etc.,
- Espaces publics : jardins, place, aires de rencontres mixtes, entre femmes ou entre hommes
- Magasins, marchés
- Zones agricoles, zones de pâturage, artisanales...
- Equipements en lien avec la gestion des ressources : château d'eau, puits, bornes fontaines, équipements électrification, bennes à ordures, décharge....

**Ensuite, approfondir la carte selon les questionnements nécessaires :**

- Lieux les plus utilisés, lieux réservés aux femmes/hommes/jeunes/enfants....
- Ressources principales -> Qui les utilise ? Les trajets, qui les effectue ? (femmes, hommes / filles ou garçons / jeunes femmes ou jeunes hommes...). Etc.

✓ **Précautions d'utilisation :**

**Qui l'utilise :** porteur de projet, enquêteur-trice.

**Comment :** dans le cadre de l'étude sur le terrain avec les membres de la communauté (village, quartier, analphabètes..) avec femmes et hommes, par petits groupes représentatifs.

**Principes dans le cadre de l'étude sur le terrain :** neutralité, discrétion, respect de la méthodologie.

### 2.1.2. L'analyse selon le genre des activités, rôles et accès-contrôle des ressources

▪ **Une démarche pour affiner la connaissance des spécificités du milieu selon le genre :**

L'analyse des activités et rôles selon le genre, ainsi que de l'accès et du contrôle des ressources et bénéfiques selon le genre consiste à préciser les différences, inégalités, contraintes et opportunités dans les rôles et rapports de pouvoir entre hommes et femmes dans le territoire étudié.

**Le cadre d'analyse de Harvard (*Gender analysis framework*) :**

Les chercheurs-res de l'Institut pour le développement international de l'Université de Harvard ont élaboré un support pour faciliter la collecte de données, et leur analyse des différences entre hommes et femmes, au niveau des rôles, organisation des activités et de l'accès et du contrôle des ressources.

**Ce cadre d'analyse est composé de trois outils étroitement liés car complémentaires :**

- **La matrice des activités et des rôles selon le genre :** Le profil des activités autour des trois rôles (production, reproduction, communautaire),
- **Le calendrier journalier des tâches des hommes et des femmes :** horloge des activités journalières
- **La matrice de l'accès et du contrôle des ressources selon le genre** (qui a accès, qui les gère, qui en détient les bénéfices).

Pour chaque outil, présenté de manière générique pour les femmes et les hommes, on peut construire des sous-tableaux concernant les sous-catégories ou sous-groupes (femmes/hommes ou filles, garçons selon leurs statuts, situations sociales, positions, etc.).

▪ **Le profil des activités autour des trois rôles de genre :**

La matrice a été enrichie suite aux travaux de C.O. Moser pour représenter le triple rôle des femmes dans la reproduction, la production et la gestion de la communauté<sup>34</sup> :

✓ **Contenus :**

**Il s'agit de représenter la division du travail entre hommes et femmes (et sous-groupes) et d'identifier les rôles de genre et leur organisation (temps passé, fréquence),** autour des tâches les plus importantes concernant :

- **La reproduction** (de la force de travail au sens marxiste du terme initialement) : autrement dit, les tâches liées à l'entretien et au soin des membres de la famille (ménage ou famille élargie) de façon à assurer leur bien-être ou subsistance au quotidien.

Généralement, ces tâches sont : donner naissance à un enfant, collecte ou achat des ressources (eau, combustibles, électricité, gaz...), soins aux animaux domestiques, soins aux membres de la famille (ex : s'occuper des personnes âgées, de la santé des enfants...), éducation des enfants, préparation des repas, lavage du linge de la famille, nettoyage de la maison, évacuation des ordures ménagères...

---

<sup>34</sup> Les travaux de C.O. Moser ont permis de conceptualiser les 3 rôles des femmes. C.O.Moser, Gender planning in the Third World..., 1989.

**- La production :**

Ce sont toutes les activités productives, qu'elles visent l'autoconsommation ou l'obtention de revenus, qu'elles soient formelles ou informelles, dans les différents domaines : agriculture, artisanat (forge, couture, mécanique...), commerce (de produits alimentaires, de batteries, vente d'eau, etc.), services (transport, réparation d'appareils ou d'équipements, restauration, production d'énergie, etc.).

**- La gestion de la communauté :**

Autrement dit, c'est l'ensemble des activités de représentation hors du domicile, au niveau de la communauté, incluant : l'organisation d'activités collectives et sociales : participation aux cérémonies (mariage, enterrement, naissance), réunions concernant la gestion du quartier, activités politiques, célébrations religieuses, etc.

✓ **Présentation de la matrice du profil des activités :**

Ce tableau comporte deux colonnes génériques, selon la catégorisation binaire Femme /Homme, valable dans la plupart des contextes où les rôles de genre sont très marqués par cette catégorisation.

**A l'intérieur de chaque colonne, on peut inclure les différentes catégories de genre :**

- Femmes : 1<sup>ère</sup> épouse, 2<sup>ème</sup> épouse...
- Femmes/hommes chef de famille
- Femmes célibataire/veuve/divorcée                      filles en âge scolaire/adolescentes
- Hommes célibataire/marié/veuf/divorcé                  garçons en âge scolaire/adolescents
- Jeunes filles /jeunes garçons...                          Personnes âgées : femmes/hommes
- Femmes/hommes issus d'autres régions, ethnies, etc.

**En ligne :** les activités/tâches

**Les rubriques :**

**Qui :** préciser qui se charge de l'activité/tâche : par exemple 1<sup>ère</sup> épouse, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> ..., fille, grand-mère, veuve/divorcée/femme seule

**Quoi :** préciser les tâches réalisées par la personne

**Quand :** à quel moment a lieu la tâche/activité : journée, semaine, mois, année) et à quelle fréquence (1 fois par semaine, 2 fois par jour...)

**Comment :** comment cette tâche est-elle accomplie : manuellement (ex : puisage de l'eau à la corde) ou à l'aide d'une autre technologie (moto pompe, borne fontaine....)

**Où :** lieu de l'activité : maison, champ, parcelle, espace extérieur, ...

### Exemple de profil des activités :

Types d'activités	FEMMES					HOMMES				
	QUI	Quoi	Quand	Com-ment :	Où :	QUI	Quoi	Quand	Com-ment :	Où :
<b>Reproduction :</b>										
Eau, bois...										
Repas										
Soins aux enfants										
Ménage										
<b>Production :</b>										
Maraîchage										
Céréales...										
Artisanat										
Services										
Commerce										
<b>Gestion de la communauté :</b>										
Réunions du quartier										
Cérémonies										
....										

#### ▪ Le calendrier d'activités des hommes et femmes :

C'est un outil participatif, permettant d'impliquer hommes et femmes dans la réflexion.

##### ✓ Ses objectifs sont de :

- identifier sur une journée de 24 heures la répartition des tâches des femmes et des hommes ;
- mettre en évidence les temps principaux consacrés aux différentes tâches productives, reproductives ou de représentation/en lien avec la communauté ;
- relever les plages de temps où les personnes seraient disponibles pour prendre part aux activités du projet -> *permet de tenir compte des spécificités de chacun-e et de pouvoir adapter par exemple, les horaires des formations, rencontres, travaux collectifs.*

##### ✓ Présentation : sous forme d'horloge pré-dessinée ou dans un tableau.

Ce **calendrier peut être saisonnier ou annuel** et représenter, sur le même principe, les périodes d'activités et d'obtention des revenus ou de dépenses importantes des femmes et des hommes.

##### ✓ Précautions d'utilisation :

Il se remplit à l'aide des informations apportées par les personnes en présence, incluant des femmes et des hommes, selon les activités identifiées précédemment, selon un échantillon représentatif du territoire et de la problématique de l'intervention (*ressources concernées*).

#### Le calendrier journalier :

Activités Horaires	Activités Femmes			Activités Hommes		
0 H – 5 H						
5 H – 6 H						
....						
23 – 24 H						

▪ **La matrice de l'accès et du contrôle des ressources :**

✓ **Ses objectifs :**

- recenser les différentes ressources utilisées pour mener à bien les tâches identifiées dans le profil d'activités (outil 4).
- indiquer qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation et qui en détient les bénéfices.

✓ **Un tableau comprenant deux parties, avec :**

**A gauche : liste des ressources recensées et liste des bénéfices identifiés avec les acteurs-trices :**

**-> Les ressources sont à diviser en deux catégories :**

Les ressources productives (la terre, l'équipement, argent...)

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

**Les 2 colonnes vers la droite : qui y accès (HF) ? Qui les gère et qui les contrôle (HF) ?**

**L'accès** s'entend comme une liberté, une permission, un droit d'utiliser ces ressources -> Usage

**Avoir le contrôle** signifie : maîtriser, détenir un droit de décision concernant la ressource -> gérer, bénéficier des revenus et pouvoir les répartir.

NB : ce profil énumère également les profits qui sont réalisés grâce à la production domestique et communautaire et souligne qui en bénéficie.

**Matrice de l'accès et du contrôle des ressources :**

Ressources et bénéfices	Qui a accès ?		Qui gère / qui contrôle ?	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Ressources</b>				
<b>Economiques ou productives</b>				
Terre				
Locaux				
Equipements				
Main d'œuvre				
Argent (liquide)				
Capital				
Eau, énergie...				
<b>Sociales ou politiques</b>				
Education / formation				
Information				
Crédit personnel/ compte en Banque				
Leadership				
Expérience dans la gestion d'affaires publiques				
Autres...				
<b>BENEFICES</b>				
Revenu extérieur				
Possession d'actifs				
Biens en nature (vêtements, nourriture...)				
Education				
Autorité /prestige				
Pouvoir politique				

✓ **Précautions d'utilisation :**

Ce tableau se remplit à l'aide des informations apportées par les personnes en présence en groupe incluant des femmes et des hommes (plutôt séparément), selon les activités identifiées précédemment, et à partir d'un échantillon représentatif du territoire et de la problématique de l'intervention (les ressources et services concernés).

### 2.1.3. L'identification des besoins pratiques et des intérêts stratégiques de genre

Avoir déterminé les types d'acteurs-actrices en présence et les possibles alliances, puis affiné au niveau micro les rôles de genre, la répartition des activités dans le temps, les niveaux d'accès et de contrôle des ressources (donc les stratégies de pouvoir entre hommes et femmes), il s'agira de s'intéresser aux besoins et stratégies individuelles des femmes et des hommes dans une perspective de genre.

▪ **L'analyse des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes :**

On précise ici les différences, entre hommes et femmes, de besoins à satisfaire et d'intérêts (ou besoins) stratégiques au niveau du territoire /communauté étudié-e. Ces intérêts stratégiques vont influencer les positions des femmes et personnes en situation de marginalité/subordination vis-à-vis des hommes ou des groupes sociaux dominants, et inversement, en renforçant leurs marges de manœuvre ou leur pouvoir, dans une perspective de réduction des inégalités femmes/hommes.

**Cette analyse est pertinente pour tout projet, notamment de services essentiels :**

- Cela permet d'intégrer dans la définition du projet les processus et les activités qui permettront d'améliorer les conditions de vie et/ou les situations socio-économiques des femmes et hommes/ groupes ou personnes en situation de marginalité, en vue de réduire les inégalités constatées.
- En prenant en compte ces situations, cela peut favoriser la participation équitable des plus vulnérables et s'assurer que les retombées du projet leur bénéficieront ou renforceront leurs positions.

▪ **Le tableau des besoins pratiques et des intérêts stratégiques de genre**

Cet outil a été développé par Caroline O. Moser (1989), avec d'autres chercheurs, afin d'évaluer, dans une vision plus large que l'identification des besoins de développement, les besoins des femmes par rapport à ceux des hommes, en tenant compte de leurs spécificités.

✓ **Ses objectifs sont de :**

- Préciser les besoins et intérêts des femmes, qui sont différents et spécifiques par rapport à ceux des hommes, lesquels seront également explicités, en présentant ces éléments de manière synthétique.
- Identifier les intérêts stratégiques qui seront à prioriser - ou possiblement bloquants - dans le cadre du projet.
- Contribuer à prendre en compte les intérêts des plus vulnérables pour favoriser leur participation et à prévoir dans la définition du projet les processus et activités visant à lutter contre les inégalités.

✓ **Contenus :**

**Les besoins pratiques :**

Correspondent à la nécessité d'améliorer le quotidien dans lequel vivent hommes et femmes => la satisfaction de ces besoins permet de diminuer par exemple la pénibilité des tâches, donc d'améliorer les conditions de vie des femmes (ou des hommes), dans **le court terme, pour assurer leurs rôles respectifs.**

- ➔ *Exemple : bornes fontaine pour diminuer la pénibilité de la collecte de l'eau pour les femmes et les filles ; électrification de la salle du foyer féminin ; électrification des salles de classe pour permettre le soutien scolaire le soir*

### Les intérêts (besoins) stratégiques :

Correspondent aux besoins de changement des situations, d'accès et contrôle des ressources, à **plus long terme** => leur satisfaction permet d'augmenter les marges de manœuvre des femmes, leur empowerment et de réduire les différences de répartition du pouvoir et par conséquent.

Donc cela pourra conduire à plus d'égalités, à des améliorations de la position des femmes dans la société, le territoire :

→ Ex : obtention de nouveaux droits, diminution des violences basées sur le genre, égalité des revenus, prise de responsabilité dans la communauté, pour la gestion du système de fourniture de l'eau, de l'assainissement ; décisions à prendre dans le comité de pilotage du projet de gestion des déchets...

#### ✓ Précautions d'utilisation :

Le tableau se remplit à l'aide des informations apportées par les femmes, en petit groupe, séparément d'avec les hommes, selon les activités identifiées précédemment, et à partir d'un échantillon représentatif du territoire et de la problématique de l'intervention (ressources et services concernés).

### Tableau des besoins pratiques et intérêts stratégiques de genre (femmes-hommes) :

#### Exemples de besoins et intérêts des femmes – village situé au Maghreb

Besoins pratiques	Intérêts stratégiques
Aménagement de point d'eau au centre du douar	Maîtrise de la gestion de l'eau
Alphabétisation	Augmentation du pouvoir de décision des femmes au sein du ménage
Aménagement d'un pré scolaire	Libérer du temps pour des activités personnelles
Introduction de fours améliorés	Valorisation du travail des femmes
Mise à disposition d'un-e intervenant-e au centre urbain	Renforcement des connaissances de base des femmes (alphabétisation, notions en gestion, etc.) Scolarisation des jeunes filles au secondaire
Accès au marché (souk hebdomadaire, local)	Maîtrise de la commercialisation
....	

## 2.2. La dimension genre au stade de la conception du projet

Au stade de pré-concevoir le projet, à l'issue du diagnostic, deux outils importants sont proposés pour décider des priorités du projet et des modalités des actions à mener en intégrant la dimension genre. Ensuite, pour la formulation du projet le cadre logique et le budget sensible sont abordés.

### 2.2.1. La matrice des priorités avec les acteurs et actrices

Afin de prévoir l'ensemble des éléments d'orientation du projet, sur la base des analyses issues des étapes précédentes, il s'agira de sélectionner de façon participative et concertée, les besoins prioritaires ou problématiques prioritaires à traiter dans le projet, en y incluant la dimension genre.

#### ✓ Ses objectifs sont de :

Prioriser les besoins à satisfaire (ou les solutions identifiées les plus importantes) dans le cadre du projet, en concertation avec les différents acteurs, hommes comme femmes, etc., afin de répondre à leurs attentes et de les impliquer dans le projet -> *outil d'aide à la décision*

⇒ **La matrice se construit également à l'aide de la méthode de l'arbre à problèmes et solutions identifié-e-s**

✓ **Contenus :**

Il s'agit de choisir, en concertation avec les femmes et les hommes, les axes prioritaires à mener dans le cadre du projet : **le problème le plus souvent choisi devient le problème / la thématique prioritaire.**

Les besoins prioritaires/solutions prioritaires des hommes et des femmes, notamment, sont listés en comparant chacun pour déterminer les correspondances  
Ces priorités seront ensuite traduites en axes d'activités et résultats dans le projet.

✓ **Présentation :**

On liste en colonne et ligne les besoins prioritaires/solutions prioritaires des hommes et des femmes. A chaque intersection, on les compare 2 à 2 (colonne et ligne) afin de choisir les correspondances. On comptabilise à la fin le nombre d'itérations par option.

**La matrice des priorités - exemple :**

Problèmes prioritaires	Appui ou renforcement de capacités	Accès à la ressource	Gestion du ou des services	Accès aux AGR
Appui ou renforcement de capacités		Appui/renforcement de capacités	Appui/renforcement de capacités	Appui/renforcement de capacités
Accès à la ressource (et sa gestion durable)	Renforcement de capacités		Gestion d'AGR	Accès aux AGR
Gestion du ou des services	Renforcement de capacités	Accès à la ressource		Accès aux AGR
Accès aux AGR	Renforcement de capacités	Accès à la ressource	Gestion d'AGR de services	
...				

✓ **Précautions d'utilisation :**

- La matrice se remplit à l'aide des données issues des étapes 1 et 2 (diagnostic), en faisant participer femmes et hommes.
- Prêter attention au mode de décision collective choisi (à décider avant de commencer l'exercice) et au mode d'animation, qui doit intégrer l'approche genre et être participatif (ne léser personne).
- Dans le cadre de l'accompagnement d'un porteur de projet, à l'aide des documents d'étude préalable ou diagnostic, il serait envisageable d'animer une séance destinée à réfléchir aux axes prioritaires les plus aptes à tenir compte de la dimension de genre.

### **2.2.2. Le plan d'action partagé**

Afin de formuler le projet, sur la base des actions prioritaires définies, il s'agit de prévoir, toujours de façon concertée, en impliquant les membres de la communauté ciblée (douar, village, quartier, groupe ciblé...), les actions et activités qui seront réalisées, les moyens qui seront mobilisés, les acteurs concernés (dont femmes, hommes) et les périodes de démarrage.

⇒ *Cette matrice servira de cadre d'orientation pour rédiger le descriptif du projet, son cadre logique, calendrier d'exécution, budget...*

✓ **Ses objectifs sont de :**

Identifier, selon les priorités mises en évidence précédemment, les activités essentielles, les ressources à mobiliser, les groupes ou acteurs-actrices à impliquer, en termes de genre, ainsi que la période de démarrage des activités.

⇒ *Cela permet donc de formaliser la trame de l'action et son orientation générale, en intégrant la dimension genre et en envisageant la participation des acteurs-actrices et les bénéficiaires qu'ils-elles pourront en tirer.*

✓ **Contenus :**

En complétant le tableau avec les acteurs-actrices, on formule des réponses aux questions sur :

- Les activités à mener (c'est-à-dire les actions prioritaires précédentes),
- Avec quelles ressources,
- Qui est concerné-e et/ou impliqué-e (quels groupes, organisations, personnes) et quand (périodes).

**Le plan d'action partagé**

Activités	Ressources à mobiliser	Groupes, organisations, services, personnes impliquées	Début des activités

✓ **Précautions d'utilisation :**

Il est nécessaire de vérifier ultérieurement la compatibilité du plan d'action avec les besoins et priorités identifiées auprès des différents groupes -> *inclut-il bien ces priorités, pour ne pas risquer de créer/renforcer des inégalités entre hommes et femmes ?*

*Exemples de questions à se poser :*

- *Quelles actions ou activités bénéficieront directement aux hommes ? Aux femmes ? Aux groupes les plus marginalisés de la communauté ?*
  - *Certaines actions/activités doivent-elles être éliminées/modifiées du fait d'un risque de conflits (entre groupes d'acteurs ou hommes/femmes) ou d'impacts négatifs sur les hommes / les femmes ?*
- Doit-on prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de participer aux activités du projet et d'en bénéficier ?*

**2.2.3. Le cadre logique sensible au genre**

---

▪ **La logique d'intervention selon le genre :**

Le cadre logique représente l'orientation du projet, à travers les objectifs généraux (OG) et spécifiques (OS), les résultats, activités, moyens mobilisés et les indicateurs.

C'est l'instrument de base du projet de service essentiel, servant autant à sa planification qu'à son suivi et son évaluation.

La logique d'intervention est visualisée par le biais de l'articulation entre objectifs et résultats et activités et moyens, au regard de leurs indicateurs.

### Modèle de cadre logique simplifié :

	Logique d'intervention	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Sources et moyens de vérification	Hypothèses et risques
<b>Objectif Global</b>	OG	Mesure la contribution à l'OG	Sources et moyens par OG, OS, Résultats....	Hypothèses hors de contrôle de la gestion du projet
<b>Objectifs Spécifiques</b>	OS1 OS2 OS3...	Vérification de l'atteinte des OS		
<b>Résultats attendus</b>	R1 R2 R3 R4	Vérification de l'obtention des résultats par R		
<b>Activités à développer</b>	<p><i>Activités-clés à mettre en œuvre, et dans quel ordre, afin de produire les résultats attendus</i></p> <p><i>Groupées et numérotées par résultats A1 A2 A3 A4...</i></p>	Indicateurs de suivi par Activités	<p><b>Moyens requis pour mettre en œuvre ces activités</b></p> <p><b>Nature des coûts de l'action (lien avec budget)</b></p>	

**Genrer les composantes du cadre logique** revient à s'assurer de la prise en compte d'une approche genre dans mise en œuvre future des activités et dans le suivi-évaluation du projet.

A partir de l'ensemble des éléments issus du diagnostic, des inégalités et des besoins constatés et des priorités établies, il s'agit de :

- **Formuler des objectifs et des résultats visant à lutter contre les inégalités** : sont-ils favorables à l'égalité de genre, à la satisfaction des besoins pratiques des femmes, etc.
- **Formuler des activités en intégrant la dimension genre**, soit par des activités spécifiques, soit par inclusion de l'approche genre dans des activités, dans le sens de : favoriser la participation, impliquer femmes et hommes dans la prise de responsabilités, cibler femmes et/ou hommes, etc.

Cela se répercute sur la définition des indicateurs permettant de vérifier les réalisations, résultats et impacts, au prisme du genre (notamment via des indicateurs de changement).

#### ▪ Les indicateurs du cadre logique sensibles au genre :

Les indicateurs sensibles au genre doivent être formulés de manière transversale et complémentaire aux éléments d'ensemble, notamment par rapport aux autres indicateurs.

Quand les conditions sont favorables et que cela est possible, ces indicateurs peuvent être élaborés avec le concours des acteurs et actrices ciblé-e-s par le projet, par une réflexion préalable, selon leurs spécificités : femmes, hommes, acteurs-trices associatifs-ves, services publics, cibles du projet (jeunes, PSH, migrant-e-s....).

⇒ *Permet d'accorder une attention aux attentes/besoins exprimés par la communauté lors des activités préparatoires à la conception du projet.*

**Deux types d'indicateurs sensibles au genre existent<sup>35</sup>:**

- **Les indicateurs désagrégés par genre** : le nombre de bénéficiaires est décomposé en nombre d'hommes/nombre de femmes et sous-groupes participant aux activités et ciblés par les résultats.
- **Les indicateurs de mesure de la réduction des inégalités de genre** :

*Par exemple : amélioration de la mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision, amélioration de la répartition des ressources entre hommes et femmes, responsabilités*

<sup>35</sup> Plateforme ELSA, Boîte à outils genre et VIH/SIDA, 2022.

**Ces indicateurs de mesure sont des indicateurs de changement car ils vérifient les impacts du projet sur les femmes, les hommes, les groupes sociaux ciblés par le projet.**

#### **Genrer les indicateurs du cadre logique engendre des répercussions à toutes les échelles :**

- Vérification des résultats et activités articulés aux autres parties du cadre logique,
- Moyens prévus représentant les efforts envisagés pour intégrer la dimension genre, en ressources humaines, types d'activités, partenariats, etc., impactant le budget
- Chronogramme répondant aux types d'actions prévues.
- Meilleure mesure des impacts du projet sur les différents groupes ciblés
- Mais aussi préparation du suivi (voir plus loin).

#### **Un cadre logique sensible au genre peut correspondre au moins à un marqueur genre 1, à travers :**

- Une attention accordée aux attentes et besoins des femmes et des hommes, des groupes les plus vulnérables:
- Au moins 1 OS et 1 Résultat visant à lutter contre les inégalités de genre
- Des indicateurs genrés déclinés tout au long du descriptif du projet
- Des moyens de vérification de ces indicateurs genrés prévus, dont avec organisation de groupes mixtes, relevé d'indicateurs sexo-spécifiques localement, etc.

#### **2.2.4. Le budget sensible au genre**

Le budget du projet reflète les moyens prévus pour organiser les activités sensibles au genre (ou non).

Ses rubriques correspondent aux activités programmées et doivent inclure les coûts engendrés par :

- les activités ciblées sur la dimension de genre :

*Par exemple : répondre aux besoins spécifique des femmes, activités facilitatrices pour favoriser la participation des femmes et des personnes ou groupes en situation de vulnérabilité*

- les activités non spécifiques aux différents groupes ciblés mais incluant la diversité :

*Exemple : formations incluant femmes et hommes, réunions des commissions, rencontres de sensibilisation à l'usage du service, etc.*

#### **Au regard de la dimension genre, cela répond à trois éléments essentiels :**

##### **- A quoi sont alloués les fonds :**

Les activités budgétées sont-elles suffisantes pour réduire les inégalités femmes-hommes ?

La sensibilisation de tous les acteurs à la dimension est-elle budgétée ?

Les éventuels surcoûts issus de l'introduction de l'approche genre ont-ils été correctement calculés ?

**- A qui sont alloués les fonds :** anticiper à qui vont revenir prioritairement les fonds du projet (salaires, investissements, formations...) -> *Comment équilibrer et prévoir ?*

**- A qui iront principalement les bénéfices engendrés par le projet, pendant et après sa mise en œuvre :** la gestion des investissements réalisés (château d'eau, bornes fontaines, électrification de certains bâtiments...), les AGR, etc. => *comment prévoir une répartition équitable ? Et durable ?*

## 2.3. La dimension genre dans la mise en œuvre du projet de services essentiels et son suivi

---

### ▪ Le suivi intégrant la dimension genre durant la mise en œuvre du projet :

**Le suivi intégrant la dimension genre est un suivi classique, mais à l'aide des « lunettes genre ».**

Suivre le projet au regard de la dimension genre consiste à observer les méthodes d'animation, d'organisation, l'agencement des moyens, l'organisation des activités, les premiers effets du projet sur les équilibres de genre, etc. Cela englobe l'ensemble de la logique d'intervention.

**Le suivi permet de :**

- Suivre les indicateurs genrés tout au long de la vie du projet,
- S'assurer de disposer des moyens de vérification et de collecte,
- S'assurer que l'orientation genre du projet telle que conçue durant sa formulation et planification est réellement utilisée tout au long de l'action,
- S'assurer que les contraintes rencontrées n'engendrent pas d'inégalités supplémentaires ou que les effets imprévus n'impactent pas trop les relations de genre (principe de « Ne pas nuire »),
- Proposer des réajustements pour remédier aux situations constatées si nécessaire,
- A moyen terme, selon la durée du projet, contribuer à l'atteinte des résultats et préparer l'évaluation.

*=> Le suivi est un moyen de vérifier que les femmes comme les hommes (et sous catégories ou groupes, selon les intersectionnalités) participent aux activités programmées et en tirent les bénéfices escomptés*

### ▪ La liste des questions clés sensibles au genre :

**La liste de questions clés sensibles au genre est un outil complémentaire au suivi** de la réalisation du projet de service essentiel, afin de se donner des points de vigilance et réagir à temps, réorienter les actions si nécessaire.

⇒ Prévoir cette démarche plutôt au lancement du projet

Cette grille de lecture peut s'adapter aux spécificités du projet d'accès aux services essentiels.

La liste doit être tenue par une personne compétente, à l'aide des indicateurs sensibles au genre.

**La liste de questions clés sensibles au genre comporte plusieurs axes d'observation :**

#### 1. L'équipe de mise en œuvre :

- **Les effectifs sont-ils genrés** : équipes composées de femmes ou d'hommes exclusivement ou mixtes ?
- **Etude de la répartition des responsabilités et des tâches** : Exemple : certaines activités nécessitent du personnel féminin, d'autres du personnel masculin, ou encore de mobiliser du personnel en capacité de donner confiance et de s'adapter aux spécificités des groupes cibles.
- **Etude des compétences** : Le personnel est-il sensibilisé ? Formé pour mettre en œuvre la méthodologie du projet, utiliser les outils genrés ? Intervenir auprès personnes en situation de handicap/ analphabètes/ marginalisées, etc. Si cette spécificité a été relevée lors de l'analyse du contexte ou de la priorisation.

#### 2. La méthodologie de mise en œuvre :

**La démarche prévue et les outils à mobiliser pour intégrer la dimension genre** : quelles sont les modalités proposées pour la participation des femmes/ des hommes, etc. au projet ?

- Les obstacles susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes ou catégories sociales marginalisées ont-ils été identifiés ?
- Quelles stratégies mises en place pour les surmonter ?

**Des indicateurs sexo-spécifiques** sont-ils inclus pour préciser les objectifs et faciliter le suivi ?

**Les résultats recherchés ciblant hommes et femmes** : est-ce dans un sens d'égalité ou de satisfaction des besoins pratiques... ?

- Comment procédera-t-on pour atteindre ces objectifs d'égalité et de participation des femmes dans le projet ?
- A-t-on identifié des stratégies spécifiques ?

### **3. Les activités du projet :**

**Quels types d'activités et comment elles sont organisées :**

*Dans le temps et dans l'espace* : horaires par exemple, localisation des séances de sensibilisation dans l'espace public ou à côté du puits ?

*La communication du projet* : les supports sont adaptés aux personnes analphabètes ou illettrées ? Ciblent-ils les femmes, les jeunes, les hommes, les personnes vulnérables ?

*La sensibilisation* – usage des bornes fontaines, des bacs à compost par exemple, gestion des batteries usagées... - utilise-t-elle le canal des structures formelles ou informelles du territoire pour faciliter le transfert des messages et favoriser l'évolution des comportements... ?

**Pour quels objectifs :**

*Des activités facilitatrices* visant à faire participer femmes/jeunes/personnes marginalisées dans le projet ?

*Des activités spécifiques* visant à impliquer ou valoriser les femmes/groupes marginalisés dans la gestion des réalisations - pour l'accès à l'énergie, gérer les déchets ou améliorer l'alimentation en eau ?

*Des activités* visant à augmenter leurs revenus ou améliorer leurs conditions de vie : dans ce cas, les services proposés prennent-ils en compte les capacités différentes des femmes et des hommes à payer le service (eau potable à la maison, contribution à la collecte des déchets, alphabétisation... ) ?

*Des activités* visant à renforcer leur position sociale dans la communauté (leadership), à équilibrer les relations de genre au sein de leur famille, accroître leurs responsabilités, etc.

Ex : participation des femmes au comité de gestion du château d'eau, formation aux termes techniques du projet....

### **4. Les premiers effets du projet sur les acteurs, sur les relations hommes-femmes :**

**Changement dans les comportements des femmes et des hommes ? Par exemple :**

Plus d'hygiène, règles d'assainissement, piles usagées ne sont plus brûlées, factures d'eau payées, etc.

**Renforcement de la place des femmes dans la communauté sous l'effet du projet :**

Prise de parole plus aisée des personnes marginalisées

Participation des femmes aux échanges d'expériences avec des femmes d'une autre région pour étudier les nouvelles technologies de cuisson avec des fours améliorés permise par leurs maris.

Participation des femmes au sein du comité de pilotage du projet, de la plateforme de compostage....

### **Conclusions :**

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle permet de :

- Se doter d'indicateurs de suivi de l'évolution du projet au regard de la dimension genre - mais aussi de son ampleur sociale, car c'est le changement qui est recherché quand on veut améliorer l'accès aux services essentiels d'une population
- Proposer des ajustements si nécessaire
- En articulant ces indicateurs avec ceux du cadre logique (voire à l'aide des marqueurs genre).

## 2.4. L'évaluation au prisme du genre

### ▪ Rappels sur la démarche d'évaluation :

#### ✓ Différents types d'évaluation :

Selon les objectifs recherchés, les attentes des bailleurs, l'ampleur des projets :

- **L'évaluation peut être rétrospective ou prospective.**

- **Se réaliser aux différents temps du projet :**

**Evaluation à mi-parcours** → permet un réajustement de la logique d'intervention.

**En fin de projet** : pour mettre en évidence les degrés d'atteinte des résultats, de satisfaction des objectifs, conduite des activités ou utilisation des moyens, le plus souvent vus sous l'angle des critères de l'OCDE → important pour le rendu bailleur mais aussi pour les porteurs et les partenaires du projet.

**Evaluation post-projet** : mesure de l'impact du projet à moyen terme.

#### ✓ Les 6 critères d'évaluation de l'OCDE sont généralement utilisés :

**Pertinence** : mesure si l'intervention correspond aux besoins, aux politiques et priorités des bénéficiaires, du pays, de la communauté internationale et des partenaires/institutions et demeurent pertinents même si le contexte évolue.

**Cohérence interne et externe** : l'intervention est-elle compatible avec les autres interventions ? Comment d'autres interventions appuient ou affaiblissent l'intervention évaluée et inversement ?

**Efficacité** : mesure de quelle manière les objectifs et résultats sont atteints, englobant l'effectivité.

**Effizienz** : mesure le budget, le respect des délais pour aboutir aux résultats chiffrés et dans le temps.

**Impact** : évalue les bénéfices nets de l'intervention

**Viabilité** : comment vont perdurer les résultats (résilience, risques et arbitrages potentiels).



Source : OCDE, Critères d'évaluation, Brochure 2022

### ▪ L'évaluation au prisme du genre en fin de projet :

**Combiner des indicateurs d'ordre sociologique aux indicateurs techniques classiques est pertinent pour l'évaluation des projets de services essentiels :**

**L'approche genre vise une démarche de changement** : les indicateurs d'évaluation du changement sont les plus pertinents pour évaluer la dimension genre, dans une logique de pérennisation.

**L'évaluation s'appuie sur les outils classiques de gestion de projet** (cadre logique, descriptif, budget, chronogramme, suivi) **en combinant les éléments genrés** (indicateurs genrés, suivi à l'aide d'une liste de questions clés, voire marqueurs genre) et en se **focalisant sur l'étude des changements opérés** (notamment par rapport au diagnostic) sur les femmes, les hommes, les groupes selon le genre.

### Comment procéder :

- Prévoir des consignes de prise en compte de la dimension genre par les évaluateurs-trices,
- Employer une démarche participative, impliquant les parties prenantes,
- Aborder l'ensemble des questionnements concernant la logique d'intervention et les axes de l'approche genre, pour comparer les réponses apportées aux enjeux d'égalité femmes-hommes.

**La mesure des impacts du projet sur le territoire, via un focus sur les aspects prioritaires,** contribue à analyser l'évolution du dynamisme local et des pratiques des habitant-e-s à l'issue du projet d'accès aux services essentiels. Le porteur de projet peut évaluer cette situation, en se projetant dans le passé.

### EXEMPLE DE MESURE DES IMPACTS D'UN PROJET DE SERVICES ESSENTIELS<sup>36</sup> :

#### 1. Les relations partenariales entre les principaux acteurs :

***Ces relations ont-elles contribué à l'atteinte des résultats du projet ? Quelles difficultés ont été rencontrées ? Quels sont les changements induits ? Quels facteurs de réussite repérer ?***

##### Exemples de partenariats :

Entreprise de ramassage des ordures, comité de gestion de la plateforme de compostage / collectif représentant les collecteurs-trices, services communaux

Commune ou autorité chargée de la fourniture de la source d'énergie / Services de vente (entrepreneurs ruraux) / Consommateurs

Autorités villageoises / comité de gestion du château d'eau / prestataires chargés de l'entretien des installations / collectifs d'usagers-ères

#### 2. Les attentes des habitant-e-s concernant la méthodologie employée durant l'intervention :

***En revenant sur l'étude de contexte/le diagnostic, le projet a-t-il répondu à ces attentes ?***

Prise en compte des intérêts stratégiques des femmes ?

Réponse aux besoins au quotidien des femmes, des hommes ?

#### 3. Les impacts de l'accès aux services essentiels sur l'ensemble de la population ciblée et sur les dynamiques locales :

***Exemples d'impacts selon le type de projet :***

Nouvelles activités introduites et gérées par des femmes, des hommes, permettant une augmentation de leurs revenus et une amélioration de leurs conditions de vie

Meilleure hygiène, diminution des maladies infantiles liées à la mauvaise qualité de l'eau, à la pollution par les matières

Augmentation des résultats scolaires des élèves grâce à l'électrification des salles de classe et d'étude, et augmentation du nombre de filles scolarisées au collège...

Un assainissement amélioré dans le quartier, une meilleure collaboration entre artisans, habitant-e-s et une plus grande place des femmes dans les bureaux du comité de gestion du quartier...

#### 4. L'engouement de la population à continuer les dynamiques /changements engagés :

***A l'issue du projet, les conditions sont-elles favorables pour envisager une action plus importante, portée par les habitant-e-s, au vu de leurs capacités renforcées, etc. ?***

##### ⇒ **Conclusions :**

- Comparaison possible entre ce qui était prévu et ce qui a été obtenu / produit sous l'effet du projet
- Démarche participative, impliquant la communauté, pour s'approprier les résultats et impacts du projet et se projeter dans le futur -> prévoir une phase prochaine

Source : Exemple de démarche inspirée de la méthodologie de la Fondation Energie pour le Monde – FONDEM.

<sup>36</sup> Source : FONDEM, Accélérer le développement rural grâce aux énergies renouvelables, Méthode de valorisation des usages productifs de l'électricité en Afrique subsaharienne <http://www.fondem.org/programmes/publications/methodologie-pamela/>

## FICHE IV – Intégrer la dimension genre dans l’accompagnement des porteurs de projets, l’instruction ou l’évaluation des projets

Dans le cadre de l’accompagnement des porteurs de projets, de l’instruction ou de l’évaluation des projets de services essentiels, une réflexion collective peut être conduite pour analyser, au regard des activités à réaliser à chaque étape (depuis le montage jusqu’au suivi et à l’évaluation), les points de vigilance communs ou spécifiques pour intégrer la dimension genre dans ces processus.

**Le tableau récapitulatif ci-dessous se veut une proposition pour conduire cette réflexion commune.**

L’objectif est de :

- Dresser les **points principaux d’attention rencontrés** individuellement dans chaque activité au regard de la dimension genre, selon la thématique eau, assainissement, énergie ou déchets.
- **Identifier les solutions communes et personnelles** pouvant être adoptées pour intégrer l’approche genre dans les pratiques individuelles ou collectives.
- Identifier **les difficultés et les risques éventuels** pour mettre en œuvre ces pratiques (les freins des porteurs, les contraintes « techniques », les opportunités venant des critères des bailleurs....)
- **Analyser comment anticiper** ceux-ci.

**Cette démarche favorisera l’élaboration d’un cadre de référence commun** pour la mise en pratique des outils sensibles au genre dans le cadre du 1 % Solidaires.

### POINTS D’ATTENTION POUR INTEGRER LA DIMENSION GENRE DANS LES ACTIONS DES 1 % Solidaires

AXES D’ACTIVITES	Points clefs	Comment est-ce que je peux intégrer la dimension genre dans mes/nos pratiques? Que pourrions-nous mettre en place ?	Quels difficultés / risques je peux rencontrer ?	Comment les anticiper ?
Mon organisation / Mon équipe				
Accompagnement de porteurs de projets				
Diagnostic				
Conception - formulation du cadre logique				
Mise en oeuvre				
Suivi				
Evaluation				
Appui à la mise en réseau				

# **ANNEXES**

## RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

### NOTIONS, CONCEPTS :

OAKLEY Ann, *Sex, gender and society*, Londres, Temple Smith, 1972 (réimprimé en 1985, nouvelle édition modifiée, Ashgate, 2015).

BEAUBATIE Emmanuel, *Le genre pluriel. Approches et perspectives pour complexifier le modèle femmes/hommes en sciences sociales*, Cahiers du genre, Varia, n° 70/2021, p 60.

BEAUBATIE Emmanuel, *La multiplicité du genre*, Essai, publié le 6 mars 2020 sur le site de l'Institut du Monde Contemporain (Collège de France) <https://laviedesidees.fr/La-multiplicite-du-genre.html>

BISILLIAT Jeanne et VERSCHUUR Christine (dir.), *Le Genre : un outil nécessaire introduction à une problématique*, Cahiers genre et développement, N° 1, 2000, AFED & EFI, L'Harmattan.

BISILLIAT Jeanne, *Relations de genre et développement, Femmes et sociétés*, Ouvrage collectif sous sa direction, ORSTOM, 1992.

BUTLER Judith, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, 1990.

CONNEL Reawyn W. *Masculinities*, University of California Press, Berkeley, 1995. Traduction partielle en français : Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie, Meoïn Hagège et Arthur Vuattoux (dir.), Paris, Éditions Amsterdam, 2014.

CRENSHAW Kimberlé, W. *Race, Reform and Retrenchment: Transformation and Legitimation in Antidiscrimination Law*, 1988. Traduction en français par : Séverine Sofio, Sortir des marges l'intersection et la race... In : Cahiers du Genre, N° 70/2021, Varia.

F3E, *Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre*, Réalisé par Armelle Barré, Vanessa Gautier, Elisabeth Hofmann, Yveline Nicolas et Annick Kamgang, Les collections du F3E, 2018.

F3E, *Genre et développement*, Fiches pédagogiques, 2021 – réédition augmentée, Les collections du F3E.

MOSER Caroline O. *Gender planning in the Third World : meeting practical and strategic gender needs*, Revue World Development, 17 (11), 1989.

PIRON F., 1990, *Le Pouvoir des femmes au Sahel : analyses et discussions*, Série Notes et Travaux, n° 17, Centre Sahel, Université Laval, Québec, Avril.

RAP, Résistance à l'Agression Publicitaire, *Rapport 2020 sur la publicité sexiste en France*, 2021. <https://antipub.org/rapport-sexisme-publicite-francaise/>

SCOTT Joan W., *Genre, une catégorie utile d'analyse historique*, Le Cahier du Grif : Le genre de l'histoire, 1986, no 37-38, Editions Tierce, Paris.

ONU, Les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975- 1995. Perspective historique. <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>

## GENRE ET SERVICES ESSENTIELS :

BORGHINO Béatrice, site Genre en Action, le 7 janvier 1999. In : NOTE D'EXPERTISE – L'INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS EAU, ASSAINISSEMENT ET HYGIENE (EAH) : QUELS ENJEUX ? Coalition Eau, NOTE D'EXPERTISE DES ONG, WECF France Octobre 2020

Coalition Genre et Eau, *Note d'expertise de la Coalition Eau* : Intégration du genre dans les projets EAH, 2021.

ENERGIA, *Women's empowerment and electricity access: How do grid and off-grid systems enhance or restrict gender equality?*, 2019

GRET, LA RECHERCHE D'UNE SYNERGIE VERTUEUSE DES ENTRÉES "SERVICES" ET "RESSOURCES" AUTOUR DE L'EAU, Note d'analyse Mars 2022 : RÉFLEXIONS D'UN OPÉRATEUR DE DÉVELOPPEMENT, Forum mondial de l'eau, Dakar, Avril 2022

O'DELL Kathleen, PETERS Sophia et WHARTON Kate. *Women, energy, and economic empowerment*. New York : Deloitte University Press, 2014.

PERACOD, Intégration du genre dans le PERACOD, 2011.

pS-Eau, *Eau, genre et développement durable. Expériences de la coopération française en Afrique subsaharienne*, Ouvrage collectif, Éditions du Gret, Collection Études et Travaux, MAE, AFD, Banque mondiale, 2002, 110 p.

## GUIDES :

AFD, Boîte à outils Genre : Energie, Réalisé par Clément REPUSSARD Clément, 2015. [www.afd.fr/genre](http://www.afd.fr/genre)

CECI, Guide conceptuel et méthodologique de l'expérience de l'approche des masculinités positives dans le cadre du Projet d'Appui aux Étudeuses de Riz du Burkina Faso, CECI-PAERIZ, 2019. <https://www.ceci.ca/data/paeriz-mpos-guide.pdf>

FONDEM, Accélérer le développement rural grâce aux énergies renouvelables, Méthode de valorisation des usages productifs de l'électricité en Afrique subsaharienne. Guide ERD, 2022.

F3E, *Vivre le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre*, Réalisé par Armelle Barré, Vanessa Gautier, Elisabeth Hofmann, Yveline Nicolas et Annick Kamgang. Les collections du F3E, 2018.

Plateforme ELSA. Boîte à outils genre et VIH/sida, Edition n° 2, 2022.

Coordination Sud. Guide d'appui à l'intégration de l'approche genre dans son organisation <https://www.coordinationsud.org/document-ressource/guide-integration-genre/>

## Quelques sites Internet :

[https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/8/press-release-covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men\)](https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/8/press-release-covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men)

<https://afd.fr> : MOOC Genre et développement

<http://www.adequations.org/spip.php?article479>

<https://f3e.asso.fr/>

<https://www.coordinationsud.org>

<https://www.coalition-eau.org/actualite/integration-du-genre-dans-les-projets-eah/>

<https://www.pseau.org>





## La dimension genre dans les projets d'accès aux services essentiels : notions, approches et outils

### La prise en compte d'une approche genre dans les interventions relatives aux services essentiels

L'accès à des services de bases améliorés pour tous figure expressément dans la liste et les intitulés des objectifs de développement durable de l'ONU (Agenda 2030). Pour de nombreux intervenants et porteurs de projets au bénéfice de populations de pays à faibles revenus, agir pour le développement des services essentiels participe de fait à la réduction des inégalités entre les sexes. L'argument de la réduction de la corvée d'eau, assignée aux femmes et aux filles, est par exemple très souvent mis en avant. Est-ce pour autant suffisant pour qualifier et reconnaître une approche genre dans les projets ? Que signifie pour une structure de prendre en compte le genre en son sein mais aussi dans ses projets ? Et en quoi cette prise en compte diffère dans un projet d'accès aux services essentiels ?

Ce guide a été travaillé dans le cadre du programme visant à « renforcer l'accès aux services essentiels des populations des pays à faibles revenus par une mobilisation accrue des organisations de la société civile et des collectivités françaises et de leurs partenaires via les 1 % solidaires et une approche intégrée des services essentiels ». Pour répondre efficacement aux demandes internes des partenaires du programme et à celles des porteurs de projets, il est destiné aux équipes des réseaux thématiques et régionaux multi acteurs ayant une mission d'accompagnement et de conseil

Tout en s'inscrivant dans une démarche collective de formation et de renforcement des capacités de conseils et d'actions de changements, il vise à fournir une « boîte à outils » à ces équipes, afin de disposer d'une base commune de références et de méthodologie.



Avec le soutien financier de :

