



TALL AISSATA
UNIVERSITE SENGHOR
MASTER MANAGEMENT DE PROJET
Juillet 2010

Rapport de stage



**PROPOSITION D'UN CADRE STRATEGIQUE
OPERATIONNEL POUR L'INTEGRATION DU GENRE
DANS LE REPAOC**

I. REMERCIEMENTS

Je tiens tout particulièrement à remercier le coordinateur du REPAOC, Monsieur Guy Aho TETE BENISSAN pour m'avoir acceptée en tant que stagiaire et pour avoir assuré l'encadrement du stage.

Je remercie également Monsieur Talla Momar Kane et toute l'équipe du CONGAD pour l'accueil chaleureux et la disponibilité durant le stage.

Je remercie les responsables des PFN membres et les partenaires du REPAOC pour avoir bien voulu répondre à mes sollicitations.

Je remercie Madame Deymatou N'doye, responsable du Réseau genre du CONGAD pour ses précieux conseils

II. SOMMAIRE

I.	REMERCIEMENTS.....	1
II.	SOMMAIRE.....	2
III.	SIGLES ET ACRONYMES.....	3
IV.	INTRODUCTION	4
V.	PREMIERE PARTIE : DEROULEMENT DU STAGE	5
A.	Présentation de la structure d'accueil : Le REPAOC	5
B.	Résumé du stage	7
VI.	DEUXIEME PARTIE : PROPOSITION D'UN CADRE POUR L'AMELIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE AU REAPOC	10
A.	Contexte et justification d'une stratégie d'intégration du genre au REPAOC	10
B.	Méthodologie utilisée	11
C.	Difficultés/Contraintes rencontrées	Erreur ! Signet non défini.
D.	Analyse de l'intégration du genre dans le REAPOC	12
E.	Proposition d'un cadre stratégique et opérationnel	15
VII.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	18
VIII.	ANNEXES	19
A.	Glossaire de mots clés	19
B.	Bibliographie	20
C.	Outils utilisés pour la collecte des données	22

III. SIGLES ET ACRONYMES

CONGAD : Conseil des ONG d'Appui au Développement

OIF : Organisation Internationale de la Francophonie

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

PFN : Plate forme nationale

REPAOC : Réseau des Plates formes Nationales d'ONG d'Afrique de l'Ouest et du Centre.

RIFONGA : Réseau pour l'intégration des femmes des ONG et Associations Africaines.

IV. INTRODUCTION

Le stage effectué de Mai à Juillet 2010 au REPAOC entre dans le cadre de ma formation en Master en Management de projet à l'Université Senghor d'Alexandrie. En effet, l'Université Senghor d'Alexandrie en Egypte qui est un opérateur direct de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) a pour mission de former des ressources humaines pour le développement de l'Afrique. L'Université propose donc un Master en Développement (deux années universitaires), de type professionnel décliné en sept spécialités professionnelles :

- Département Administration-Gestion :

Deux spécialités : Management de projets et Gouvernance et Management Public ;

- Département Environnement :

Une spécialité : Gestion de l'Environnement ;

- Département Culture :

Deux spécialités : Gestion du patrimoine culturel et Gestion des industries culturelles;

- Département Santé :

Deux spécialités : Santé internationale et Politiques nutritionnelles.

Ce stage a pour objectif de renforcer les connaissances et les compétences des étudiants en les mettant en situation professionnelle mais aussi de contribuer à l'élaboration du mémoire de Master. Il a porté sur l'intégration du genre dans les organismes d'aide au développement en Afrique et a été réalisé au sein du Réseau des ONG d'Afrique de l'Ouest et du Centre (REPAOC). Ce rapport fait le point des 3 mois passés au sein du REPAOC. Il est structuré en deux parties :

1. la première partie porte sur la présentation du REAPOC et fait le point sur déroulement du stage ;
2. la seconde partie porte sur l'analyse de la prise en compte du genre au sein du REPAOC et sur les propositions d'actions pour l'intégration du genre

V. PREMIERE PARTIE: DEROULEMENT DU STAGE

A. Présentation de la structure d'accueil : Le REPAOC

Le Réseau des Plates formes Nationales d'ONG d'Afrique de l'Ouest et du Centre (REPAOC), créé en 2006 et formalisé en Avril 2007 regroupe les collectifs d'ONG de 10 pays. Il a pour objectif global de faciliter la communication entre les acteurs collectifs nationaux de la sous région et d'assurer leur représentation dans les enceintes régionales et internationales.

Le REPAOC est composé des PFN des pays suivants :

- **Bénin**

CEFRONG : Collectif des Fédérations et Réseaux d'ONG

- **Burkina Faso :**

SPONG : Secrétariat permanent des ONG

- **Guinée Conakry**

FONGDD : Forum des ONG de Développement durable

- **Mali**

FECONG : Fédération des collectifs d'ONG

- **Niger**

RODADDHAD : Réseau des ONG de développement et des associations des droits de l'Homme et de la Démocratie

- **Sénégal**

CONGAD : Conseil des ONG d'aide au Développement

- **Tchad**

CILONG : Centre d'Information et de Liaison des ONG

- **Togo**

FONGTO : Fédération des ONG du Togo

- **Gambie**

TANGO : Association des ONG

- **Cap vert**

PLATONG : Plate Forme des ONG du Cap Vert

1. Buts

Le REPAOC s'est fixé pour buts :

- ✓ de préserver et de défendre les intérêts de ses membres ;
- ✓ de renforcer les capacités des plates-formes nationales en matière de plaidoyer, services et communication ;
- ✓ de travailler à une meilleure concertation régionale des plates-formes nationales ;
- ✓ d'assurer une plus grande représentation des ONG d'Afrique de l'Ouest et du Centre dans les enceintes régionales et internationales, gouvernementales et non gouvernementales ;
- ✓ promouvoir l'animation interne du réseau ;
- ✓ promouvoir la réflexion stratégique et la recherche sur les grands enjeux régionaux et internationaux pour une participation efficace à la formulation des politiques publiques aux niveaux nationaux, régionaux et internationaux ;
- ✓ de porter des positions communes auprès des institutions nationales, régionales et internationales ;
- ✓ de favoriser des échanges sud/sud et Nord/Sud avec les différents acteurs de la société civile aux niveaux nationaux, régionaux et continentaux, partageant les mêmes préoccupations ;

2. Activités

Les principaux axes d'intervention du REPAOC depuis sa création sont :

- Le renforcement des capacités des plates formes membres ;
- La facilitation de la communication entre les plates formes membres sur les enjeux nationaux, régionaux et internationaux ;
- La prise de positions communes auprès des acteurs nationaux, régionaux et internationaux pour un exercice de plaidoyer efficace ;
- La recherche de fonds.

Au niveau international, l'action du REAPOC est organisée autour de 12 thématiques d'actualité pour l'Afrique. Il s'agit de :

1. Le suivi de la mise en œuvre des stratégies de réduction de la pauvreté et des OMD
2. La protection de l'environnement : biodiversité, OGM, désertification
3. Le NEPAD
4. L'exploitation des enfants
5. Les conflits et la circulation des armes
6. L'OMC et commerce agricole
7. Le coton
8. La dette et développement
9. Les Accords de partenariat économique
10. L'Aide publique au développement et qualité de l'aide

11. La Diplomatie non gouvernementale au service de l'intégration régionale

12. La Démocratie et la gouvernance

Ces thématiques ont fait l'objet d'études réalisées par les plates formes nationales membres et sont regroupées dans un document de plaidoyer servant au REPAOC dans l'exercice de la diplomatie non gouvernementale auprès des décideurs nationaux et internationaux.

3. La structuration

Le REPAOC se compose de divers organes destinés à faciliter son fonctionnement :

- L'Assemblée Générale qui est composé de l'ensemble des PFN membres et qui définit les orientations stratégiques ;
- Un Conseil d'administration qui comprend 10 membres dont une femme et est chargé de mettre en exécution les décisions de l'AG
- Un bureau exécutif élu pour 02 années renouvelables, composé de 03 membres (tous hommes) et qui assure la supervision du Secrétariat Permanent.

La coordination régionale est le premier responsable du réseau et est assurée par une PFN membre élue pour 02 années renouvelables. La coordination régionale est appuyée dans sa tâche par un Secrétariat Permanent.

Le Secrétariat Permanent du REPAOC est basé à Dakar au Sénégal dans les locaux du CONGAD. Il comprend un coordinateur régional, qui a pour tâches principales d'animer les activités du REPAOC, d'assurer la diffusion de l'information provenant des institutions régionales et internationales auprès des plates formes nationales d'ONG.

B. Résumé du stage

1. Objectif du stage

Le stage a été effectué sous la thématique de l'intégration du genre dans les ONG africaines et avait pour objectif de proposer un cadre stratégique et opérationnel pour améliorer l'intégration du genre au sein du REAOC. En outre, il devait permettre de renforcer les compétences de la stagiaire en la mettant en situation professionnelle.

2. Les activités quotidiennes durant le stage

Les activités quotidiennes ont consisté en plusieurs points :

- L'observation et la lecture des documents du REPAOC (Statuts et règlements, rapports d'activités, programmes d'actions etc.) et les échanges avec l'encadreur de stage afin de me familiariser avec la structure et en comprendre le

fonctionnement.

- La recherche et l'analyse documentaire liées à la thématique du stage
- La prise de contact et les échanges avec les PFN membres et les partenaires du REPAOC.

J'ai en outre eu la chance de participer à deux ateliers auxquels le REPAOC était convié :

- La conférence tenue le 17 Juin 2010 par l'organisation SOS Sahel International Sénégal à l'occasion de la Journée Mondiale de lutte contre la désertification et la sécheresse. Avec pour thème « **Désertification, changements climatiques et Biodiversité au Sénégal : Contribution de SOS Sahel International Sénégal** », cette conférence a été particulièrement enrichissante dans la mesure où la question de la prise en compte du genre a occupé une large part dans les débats. En effet, des échanges très intéressants ont eu lieu sur la place et le rôle de la femme dans la lutte contre la désertification. Ces échanges m'ont permis de comprendre comment SOS Sahel prenait en compte cette problématique qui est d'actualité en ce sens que ce sont les femmes qui sont les premières concernées par les effets de la désertification (raréfaction des ressources en eau ou en bois de chauffe etc.).
- Le séminaire portant sur le « **Dialogue régional sur le commerce et le développement en Afrique de l'Ouest : Renforcement des capacités, dialogue et stratégie** » organisé du 23 au 25 Juin 2010 par Enda Tier Monde et Third world network Africa. Bien que ayant participé à seulement une journée de ce séminaire, les présentations et débats auxquelles j'ai assisté ont été très instructifs car ils m'ont permis de comprendre toute la complexité et les enjeux de la question des APE pour les pays africains mais aussi l'importance du rôle de veille des organisations de la société civile dans le souci de faire entendre la voix des populations concernées.

3. Les acquis du stage

Les 3 mois passés au sein du REPAOC m'ont donné l'opportunité de découvrir un univers qui m'était jusque là inconnu : celui des réseaux des collectifs d'organisations de la société civile et de leur mode de fonctionnement.

Les échanges entre les membres du CA et le bureau du SP se font le plus souvent par téléphone et par mail. La tâche du coordonnateur peut s'avérer difficile dans la mesure où les membres du CA et du Bureau exécutif sont des responsables de collectifs d'ONG très accaparés par la gestion de leurs organisations. Une bonne circulation de l'information est un élément indispensable dans une telle structure.

Cette façon de travailler est une expérience nouvelle pour moi qui était plutôt une habituée du travail en équipe au sein d'une ONG ou d'un projet de développement.

De plus les contacts établis par l'intermédiaire de mon encadreur, avec des ONG et organismes très actifs sur la question de l'égalité de genre m'ont permis d'enrichir mon carnet d'adresses.

Les échanges avec les personnes rencontrées au cours du stage ont également été enrichissants pour moi car il s'agit pour la plupart, de personnes ressources évoluant dans le monde des OSC ou spécialisées sur la question du genre. J'ai pu tirer des leçons de leurs expériences du milieu des travailleurs du développement.

4. Difficultés rencontrées

Dans l'ensemble, le stage s'est bien déroulé. En dehors du manque de disponibilité de certaines personnes ressources et du retard accusé par certaines PFN dans le renvoi des deux questionnaires, la principale difficulté a été l'impossibilité d'organiser, faute de moyens financiers, l'atelier sur l'intégration du genre qui devait clôturer le stage avec la participation des PFN membres et partenaires du REPAOC.

Cet atelier avait pour le stage une importance primordiale dans la mesure où il devait permettre de partager et d'amender la démarche proposée à l'issue du stage pour l'intégration du genre au sein du REPAOC.

Nous espérons néanmoins que ce n'est qu'un report et que l'atelier pourra se faire à une date ultérieure.

VI. DEUXIEME PARTIE : PROPOSITION D'UN CADRE POUR L'AMELIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE AU REPAOC

A. Contexte et justification d'une stratégie d'intégration du genre au REPAOC

Avec la prise de conscience que les inégalités de genre constituent une entrave importante dans l'atteinte des objectifs de développement humain et durable, la communauté internationale, à travers ses instances de décision n'a eu de cesse d'encourager les intervenants à prendre en compte l'aspect genre dans leurs actions.

L'adoption des objectifs du millénaire pour le développement et l'organisation de conférences mondiales sur l'égalité de genre en témoignent.

Ainsi, lors de la conférence de Pékin en 1995, le concept d'intégration du genre dans toute action a été désigné comme stratégie universelle pour promouvoir l'égalité de genre. L'égalité des genres a été reconnue comme une priorité dans tous les domaines de développement social et économique.

Diverses actions ont été mises en œuvre pour promouvoir l'égalité de genre et ainsi accéder à un développement équitable avec la participation de toutes les composantes de la société.

Les OSC, acteurs incontournables dans le processus de développement et principaux interlocuteurs des populations à la base doivent par conséquent veiller particulièrement à la prise en compte effective des relations de genre dans leurs interventions.

Le REPAOC, en tant que réseau de plates formes d'ONG, se veut un pôle de synergie et de concertation des acteurs de la société civile. Le REPAOC se donne pour objectif, à travers l'exercice d'une diplomatie non gouvernementale et d'un plaidoyer fort auprès des instances de décision aux niveaux régional et international, de faire entendre la voix des organisations de la société civile par des prises de position et des recommandations relatives à des thématiques qui constituent aujourd'hui les grands enjeux pour le développement de l'Afrique.

Il est donc primordial pour une telle organisation, de faire de l'intégration de la dimension genre une priorité aussi bien dans son organisation interne que dans les actions qu'elle met en œuvre pour le développement du continent. Il s'agit de définir un cadre favorable à une prise en compte effective du genre dans les actions du REPAOC.

L'intégration du genre au sein du REPAOC aura des répercussions certaines sur les objectifs qu'il entend réaliser en matière de développement.

B. Méthodologie utilisée

Les méthodes utilisées ont été l'analyse documentaire, l'observation directe, la réalisation d'entretiens directs ou par mail sur base de questionnaires.

L'analyse documentaire a concerné les documents de présentation du REPAOC et de quelques PFN membres, les rapports d'activités, les règlements et statuts afin de mesurer la prise en compte du genre par le REPAOC.

Elle a aussi porté sur des documents de références en matière de genre, des documents de stratégie genre de diverses organisations internationales.

Sur la base de ces documents, des questionnaires ont été élaborés dont l'un destiné aux partenaires du REPAOC et l'autre destiné aux PFN membres du réseau.

Les questionnaires ont été envoyés par mail ou administrés directement lorsque cela était possible. En tout 06 PFN membres et 06 partenaires du REPAOC ont été contactés. Sur les 12 questionnaires, deux ont été administrés directement et 10 envoyés par mail dont 7 nous ont été retournés remplis. Ces questionnaires ont eu pour objectifs de fournir des informations sur les pratiques en matière de genre au niveau de ces structures mais aussi sur les potentialités existantes.

Des échanges ont également été réalisés avec des personnes ressources spécialiste de la question genre.

Des informations complémentaires ont été collectées sur les sites web du REPAOC et des PFN membres.

C. Analyse de l'intégration du genre dans le REPAOC

L'analyse documentaire ayant révélé l'inexistence d'une politique ou d'une stratégie de prise en compte du genre au sein du REPAOC, il a fallu réadapter la méthodologie prévue c'est-à-dire l'utilisation des outils standards d'analyse genre.

De plus, le mode de fonctionnement du REPAOC (en réseau avec un seul employé), et la nature des activités menées (appui aux PFN, plaidoyer et prises de positions) nous ont également conduits à revoir la méthodologie à utiliser. Les recherches ont donc été plutôt axées d'une part sur la consultation des PFN, des Partenaires et des personnes ressources afin de dégager des pistes de solutions et d'autres parts sur l'analyse du fonctionnement afin de cerner les potentialités et les atouts du REPAOC dans le cadre d'une intégration du genre.

Les solutions proposées ici sont donc issues de leurs suggestions et des analyses tirées des documents consultés.

L'analyse du REPAOC en matière de prise en compte du genre est assez succincte. Elle s'est faite à différents niveaux.

Il ressort que l'égalité des sexes n'est pas mentionnée comme une priorité aussi bien au niveau des objectifs que des programmes d'activités du REPAOC.

Depuis sa création, le REPAOC n'a entrepris aucune action visant à intégrer une dimension genre. Et cela se constate à tous les niveaux :

1. Au niveau des buts, objectifs stratégiques et programmes d'actions

Tels que formulés, les buts et objectifs stratégiques du REPAOC ne font aucune référence à la prise en compte du genre. On pourrait se dire que ce sont les objectifs globaux et que leur décomposition en activités pourrait prendre en compte cet aspect. Cependant, le constat est le même au niveau des programmes d'actions, notamment celui de 2009-2011 actuellement en cours de réalisation. De façon spécifique, ce plan d'actions vise à promouvoir le partenariat et le plaidoyer au service du développement durable en Afrique mais ne fait mention d'aucune activité destinée à lutter contre les inégalités de genre ou même tout simplement à les prendre en compte.

2. Au niveau de la gestion

Le REPAOC est géré par les PFN membres à travers le CA au sein duquel est élu un Bureau exécutif chargé de la gestion de Secrétariat permanent qui lui est composé d'un coordinateur exécutif. Sur les 10 membres composant le CA, on compte seulement une femme. Il n'y a donc pas d'équilibre en termes de genre au niveau de l'organigramme de la structure. Or une meilleure représentation des femmes dans les organes de décision constituerait un atout.

En ce qui concerne les capacités en genre au REPAOC, on note une bonne compréhension du concept au niveau des PFN membres. Les définitions recueillies

entrent dans leur grande majorité dans le cadre des définitions données par les ouvrages de référence en la matière.

On constate cependant au niveau de certaines PFN l'existence d'une perception et d'une compréhension assez élargies de la notion de genre. Ces PFN (3 sur les 6 ayant répondu au questionnaire) insistent sur le fait que le genre ne doit pas être limité à la question de l'égalité de sexes mais doit aussi être élargi à la prise en compte de toutes les couches sociales vulnérables. C'est une approche « commode » qui semble être plus facile à accepter dans le contexte africain.

En effet, la conception patriarcale des relations hommes/femmes est encore solidement ancrée dans les mentalités africaines et l'élimination des inégalités de genre demeure un sujet difficile à aborder dans nos sociétés. Il est donc plus aisé d'approcher la question sous l'angle des couches vulnérables que de parler de situation de la femme.

C'est une façon de voir le concept qui occulte l'aspect des inégalités de sexes et tend à faire oublier l'objectif de réduction de ces inégalités qui est pourtant le fondement de l'approche genre.

Au niveau du SP, le coordinateur possède des notions sur le genre à partir de lectures propres mais ne n'a pas de formation sur la question.

Les capacités du REPAOC en matière de genre demandent grandement à être renforcées.

3. Au niveau des activités

Les activités consistent en l'accompagnement des PFN membres, en la prise de position et l'exercice du plaidoyer.

Un programme de renforcement structurel est mis en œuvre mais sans aucune référence à l'intégration du genre. L'accompagnement des PFN n'intègre donc pas une dimension genre, de même que le programme de renforcement des organes de gestion et du SP.

Il est juste fait mention d'une activité destinée à renforcer des ONG féminines en leadership et en droits des femmes dans le programme d'actions en cours.

Il faut noter qu'une formation en genre était prévu pour les membres des organes mais n'a pas été réalisée car le programme de renforcements des capacités des PFN peine à être mis en œuvre faute de moyens.

La question des prises de position semble plus complexe car elles reposent le plus souvent sur l'actualité et sur le rôle de veille et de suivi que le REPAOC joue par rapport à certaines décisions ou promesses des décideurs nationaux, régionaux et internationaux. Une vigilance constante est donc de rigueur car de prime abord, un sujet peut sembler alors n'avoir aucun rapport ou incidence sur les inégalités de genre et par conséquent, les prises de positions sont souvent faites sans prendre le temps d'y intégrer une réflexion genre.

Au niveau du plaidoyer, les études thématiques réalisées par les PFN ont peu ou pas pris en compte la dimension genre. Il est seulement fait mention pour certaines thématiques de quelques données chiffrées comme par exemple le taux de traversée

de frontières par les femmes, ou l'exploitation des petites filles mais il n'y a pas eu de véritable analyse de genre dans les études.

Les PFN expliquent cette absence d'analyse de genre par le fait que TRD des études ne le mentionnaient pas et aussi parce que la question du genre a été considérée comme ne constituant pas une préoccupation centrale du REPAOC.

Pourtant les thématiques développées sont des sujets d'actualités dont on ne peut occulter les liens avec les inégalités de genre.

En un mot, en matière d'intégration du genre, tout reste à faire. Cependant, le REPAOC dispose d'atouts non négligeables et de bonnes opportunités s'offrent à la structure pour inverser la tendance. Une analyse SWOT du REPAOC, fait ressortir les points principaux suivants :

Forces :

- Bonne connaissance du concept de genre au niveau des PFN membres
- Conscience de la nécessité de la prise en compte du genre

Faiblesses :

- Le conseil d'administration comprend 1 femme sur 10 membres
- Le SP ne compte aucun personnel féminin
- Le coordinateur n'a pas de formation sur la question du genre.

Opportunités

- Les PFN comptent parmi leurs membres des ONG spécialisées sur la question du genre
- Le REAPOC entretient des partenariats avec des organisations telles que le RIFONGA, ACECI ou Coordination sud qui ont une bonne expérience et une expertise certaine sur la question du genre.

Menaces

Le type d'organisation à laquelle le REPOAC appartient (organisation « faitière ») pourrait donner à penser qu'il devrait laisser la question du genre aux organisations à la base qui sont plus en contact avec les populations.

D. Proposition d'un cadre stratégique et opérationnel

Les propositions ici exposées sont basées sur l'analyse des documents de stratégies genre de diverses organisations internationales mais surtout des informations recueillies auprès des PFN et des partenaires du REPAOC.

Elles présentent les actions à mettre en œuvre pour une intégration progressive du genre au REPAOC.

1. Objectif global

La stratégie genre du REPAOC vise à améliorer la prise en compte du genre aussi bien au niveau du fonctionnement de la structure que dans les actions qu'elle met en œuvre. Il s'agit de créer un cadre institutionnel favorable à une prise en compte effective du genre dans la stratégie globale du REPAOC. Par cette action, le REPAOC entend participer à la lutte contre les inégalités de genre dans le cadre de l'exercice de la diplomatie non gouvernementale et mieux contribuer ainsi à l'atteinte des OMD.

2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques sont formulés en relation avec les activités du REPAOC qui consistent en l'appui aux collectifs d'ONG membres, la prise de position et le plaidoyer. Les objectifs sont donc formulés comme suit :

- ✓ Renforcer les capacités de la coordination et des organes de gestion en genre
- ✓ Intégrer un volet genre dans le processus de renforcement des PFN membres ;
- ✓ Intégrer la dimension genre dans toutes les études thématiques et les prises de positions du REPAOC ;

LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

a) Objectif 1 : Renforcer les capacités de la coordination et des organes de gestion en genre

La première étape pour une prise en compte effective du genre au sein du REPAOC passe forcément par la maîtrise du concept et des outils y afférents par le coordinateur et membres des organes de gestion du REPAOC.

Il s'agit de faire de la thématique genre un volet à prendre en compte dans le plan de formation et de renforcement des capacités des responsables exécutifs des plates formes nationales d'ONG et de la coordination du REPAOC.

Une meilleure connaissance du concept par les premiers décideurs permettra une intégration progressive du genre dans la stratégie globale du REPAOC.

Les activités à réaliser dans ce cadre :

- 1.1 Identifier les besoins de formation en genre des membres des organes de gestion et du coordinateur.
- 1.2 Elaborer un programme de renforcement des capacités en genre des membres des organes de gestion et du coordinateur.
- 1.3 Mettre en œuvre le programme de renforcement en y intégrant une composante « réinvestissement des acquis »

b) Objectif 2 : Intégrer un volet genre dans le processus de renforcement des PFN membres

L'accompagnement des PFN devra également intégrer un volet genre.

Les activités à mettre en œuvre sont les pratiquement les mêmes que celles prévues au niveau de l'objectif 1. Il s'agit de :

- 2.1 Revoir le programme de renforcement des PFN en y ajoutant des formations sur la thématique genre.
- 2.2 Organiser des ateliers thématiques sur l'évolution question du genre dans les pays membres. Cela permet de partager les expériences et d'harmoniser les connaissances la question.
- 2.3 Créer et renforcer le partenariat avec les réseaux d'organisations spécialisées en genre.

c) Objectif 3 : Intégrer la dimension genre dans toutes les études thématiques et les prises de positions du REPAOC

Il s'agira ici de faire de la prise en compte du genre une préoccupation centrale dans les prises de positions du REPAOC et dans les enjeux thématiques autour desquels le REPAOC organise l'exercice du plaidoyer.

Au niveau des prises de position, le REPAOC devra jouer un rôle de veille et voir dans quelle mesure l'égalité de genre est prise en compte dans les politiques de développement à tous les niveaux dans les pays membres.

Le genre est un sujet transversal à toute problématique de développement par conséquent le REPAOC devra également veiller à étudier les implications genre de tout événement ou toute décision des hautes instances avant de prendre position et attirer l'attention des décideurs sur les effets positifs ou négatifs que l'événement ou la décision pourraient avoir sur les relations hommes femmes.

En ce qui concerne les études thématiques il s'avère nécessaire de procéder à une identification et à une analyse des enjeux genre de chaque thématique concernée. Cette analyse pourra être réalisée par les PFN qui en sont porteurs et qui comptent parmi leurs membres des ONG ayant une expertise reconnue en matière de genre. Cette action permettra de réorienter l'exercice du plaidoyer par le REPAOC et de le rendre plus efficace en y intégrant les questions de genre.

Les activités à mettre en œuvre :

3.1 : Mettre en place une cellule de veille genre avec l'appui des partenaires spécialisés sur la question du genre : la cellule de veille aura pour rôle de s'assurer de la prise en compte effective du genre dans les actions du REPAOC en réalisant un suivi.

3.2 : Réaliser une analyse genre rigoureuse des thématiques de plaidoyer du REPAOC.

3.3. Elaborer un document de plaidoyer genre sur la base de cette analyse.

VII. Conclusion et Recommandation

1. Recommandations

En ce qui concerne l'intégration du genre au sein du REPAOC, ce stage constitue la première étape d'un processus qu'il revient au REPAOC de poursuivre.

L'intégration du genre dans une structure est un processus de longue haleine, à la fois individuel et collectif et qui demande un investissement conséquent à la fois financier et humain. Le REPAOC, en s'engageant sur cette voie devrait pouvoir compter sur toutes les ressources et potentialités dont il dispose.

Quelques recommandations faites par les partenaires du REPAOC :

o **Coordination SUD**

- Mettre en place une cellule genre qui sera chargée de passer en revue chaque document, chaque stratégie, chaque positionnement, actions, etc. du REPAOC avant sa validation par le CA. Cela permettrait d'affirmer la transversalité du genre d'une part et de garantir que le genre est intégré dans toutes les actions du REPAOC d'autres parts.

o **Le RIFONGA**

- Identifier un certain nombre de femmes au sein de ces partenaires à promouvoir ;
-Faire pression sur les autorités à prendre en compte l'intégration du genre dans les plans, programmes et politiques de nos états ;
-Veuillez à l'égalité du genre lors des fora, des ateliers et des conférences.

o **L'ACECI**

-Renforcer les organisations féminines membres du REPAOC ;

-soutenir les projets menés par les organisations féminines.

2. Conclusion

Durant le stage au sein du REPAOC, j'ai eu l'opportunité de découvrir et de me familiariser avec le fonctionnement des réseaux des organisations de la société civile. Cela m'a permis de comprendre certains aspects très importants du rôle de ces organisations comme par exemple l'exercice de la diplomatie non gouvernementale. Le stage a été une expérience enrichissante à différents points de vue.

VIII. ANNEXES

A. Glossaire de mots clés

Genre et développement : Le genre décrit les relations et les rôles des hommes et des femmes qui sont déterminés et attribués par la société, donc changeables

Le concept genre se réfère donc à une construction sociale liée aux normes, à la tradition, à la culture, aux religions, d'une société donnée, à un moment donné.

L'approche genre et développement met en relation le concept genre et le concept de développement. Dans cette démarche, la focalisation n'est plus sur les femmes en tant que groupe mais sur les relations entre les femmes et les hommes, lesquelles sont déterminées par la société.

Elle est à la fois une philosophie, une vision, un comportement qui considère les conditions socio- économiques des groupes défavorisés, notamment les femmes, en vue de réaliser un meilleur équilibre social, une société équitable et un développement durable et participatif.

(Source : Mariamé Ouatara *Diagnostic Genre des structures partenaires de Christian Aid, Février 2007*)

Intégration du genre : L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée.

(Source : Conseil Economique et Social des Nations Unies ECOSOC, Juillet 1997.)

Egalité de genres : On entend par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements.

L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans l'existence.

Diplomatie non gouvernementale (DNG) : La DNG est décrite comme la manière dont les acteurs internationaux non gouvernementaux participent au débat public international et interagissent avec les autorités gouvernementales en charge de conduire les négociations internationales. Elle se définit par objectif et par action en direction de publics divers. L'objectif de la diplomatie non gouvernementale promue par les ONG est unique et de taille : contribuer à la construction d'un monde solidaire.

(Source : Henri Rouille d'Orfeuil, *La Diplomatie non gouvernementale : Les ONG peuvent-elles changer le monde ?*, Janvier 2006.)

B. Bibliographie

- SARR Fatou, *Stratégie d'intégration du genre dans le bureau du PNUD Sénégal*, Août 2007.
- Sandra GONZALEZ ALTEA, *L'approche genre dans les ONG : Résultats d'enquête et recommandations*, Ed. Le monde selon les femmes, Bruxelles, Belgique, 2006.
- SNV, *Stratégie genre SNV Niger*, 2005.
- *Boîte à Outils pour l'intégration de la dimension genre dans la coopération au Développement de la CE*, Août 2009, Union Européenne.
- *Manuel des concepts et méthodes pour l'intégration de la dimension genre*, WWW.genre.francophonie.org, 05 Août 2009.
- *Genre et organisations : Audit selon le genre de l'Espace Associatif*, GTZ, Espace Associatif, 2007.
- Tania ANGELOFF, Jacqueline LAUFER, *Genre et organisations*, La découverte, Travail, Genre et Sociétés, Pages 21 à 25, 2007.
- Claudy VOUHE, *Fiche Test Quotient d'intégration du Genre*, Réseau genre en action.
- *Politique de l'Union Africaine en matière de genre*, 2008.
- Claudy VOUHE, *Inégalités de genre : Concepts et enjeux*, OIF, Mars 2007.
- Zéneb TOURE, *Politique genre du CILSS*, ACFED, Décembre 2008.
- *Egalités des sexes et Développement : Concepts et terminologie*, OIF.
- *Les Essentiels du Genre 01 : Concepts de base*, Ed Le monde selon les femmes, 2007.
- *Les Essentiels du genre 02 : Outils de l'Approche Genre*, Ed. Le monde selon les femmes, 2004.
- *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, UNESCO.
- *Guide pour l'institutionnalisation de l'approche genre*, PNUD Algérie.
- Jacqueline TERRILLON, Nestorine SANGARE, *Analyse de genre du secteur des organisations de la société civile au Burkina Faso*, Juin - Juillet 2009.
- Youssouf CISSE, Abdou Salam Fall, *Dialogue des Sociétés Civiles pour la Démocratie en Afrique de l'Ouest et du Centre : rapport provisoire d'évaluation*, REPAOC, 2009.
- *Règlement Intérieur REPAOC*, 2007.
- Statuts du REPAOC, Nairobi, Février 2007.

C. Liste des sites web consultés

REPAOC : www.repaoc.org

CFRONG : www.cfrong.org

FONGDD : www.forumdesong.org

FECONG : www.fecong.org

RODADDHD : www.rodaddhd.org

CONGAD: www.congad.org

CILONG: www.cilong.org

FONGTO : www.fongto.net

www.ong-ngo.org

ACECI : www.aceci.org

Coordination Sud : www.coordinationsud.org

OIF : WWW.genre.francophonie.org

www.tanmia.ma.org (Site marocain proposant une méthode pour l' intégration du genre dans les organisations)

www.genreenaction.org

D. Outils utilisés pour la collecte des données

1. Fiche de recueil d'informations auprès des Partenaires du REPAOC

A. Fiche de recueil d'informations auprès des Partenaires du REPAOC

1. Nom de l'organisation :
2. Date de création :

3. Mission :

4. Vision :

5. Objectifs stratégiques :

6. Domaine d'intervention :

7. Menez-vous des Actions pour promouvoir l'égalité Hommes/Femmes au sein de votre organisation ?
Si Oui :
 - ✚ Résultats obtenus :
 - ✚ Difficultés/ contraintes rencontrées :
8. Avez-vous des relations de partenariat avec le REPAOC ?

9. Avez-vous mené avec le REPAOC des activités pour promouvoir l'égalité Homme/Femmes ?

10. Que pensez-vous du REPAOC en matière d'intégration du genre ?

11. Avez-vous des suggestions à faire dans le cadre d'une meilleure intégration du genre au sein du REPAOC ?

12. Quel appui votre organisation pourrait-elle apporter au REPAOC dans le cadre d'une meilleure intégration du genre ?

2. Questionnaire de recueil d'informations auprès des PFN membres du REPAOC

1. Informations le répondant et sur la structure

Nom de la PFN, Pays	
Nom et Prénom du répondant	
Formation de base	
Fonctions principales dans la PFN	
Sexe	H <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
Quelle est votre compréhension du concept genre ?	

1.1 Date de création de la PFN :

1.2 Mission :

1.3 Vision :

1.4 Objectifs de la PFN :

1.5 Nombre d'ONG membres :

1.6 Y a-t-il parmi vos membres des ONG intervenant sur des thématiques liées aux femmes ou au genre ?

Oui

Non

1.7 Thématiques abordées par la PFN :

--

1.8 Activités menées (bref descriptif)

1.9 Structuration de la PFN

	Hommes	Femmes
Nombre d'employés		

Organes de la PFN	Composition (Nombre)	
	Hommes	Femmes

2. Position du genre dans la PFN

2.1 Quelle est votre compréhension de l'intégration de la dimension genre :

2.2 Que pensez-vous de l'intégration du genre dans les institutions et organisations œuvrant pour le développement ?

2.3 Pensez-vous que le genre devrait être une préoccupation seulement pour les organisations féminines ?

2.4. La problématique du genre est-elle inscrite dans votre stratégie d'intervention ?

Oui Non

Si Oui (Comment)

Si non (Pour quelles raisons)

2.5 Utilisez-vous des outils d'analyse genre dans votre travail ?

Oui Non

Si oui comment ?

Si non Pourquoi ?

2.6 Avez-vous un budget consacré à la prise en compte du genre dans les actions de la PFN ? Oui Non

2.7 La PFN pratique-t-elle la mixité au sein du personnel (Egalité de traitement des hommes et des femmes dans les procédures de recrutement, le choix des bénéficiaires de formations etc.)

Oui Non

Si oui comment ?

2.8 Le personnel de la PFN a-t-il été sensibilisé ou reçu une formation liée à la thématique du genre ?

	Oui <input type="checkbox"/> Combien de personnes concernées ?	Non <input type="checkbox"/> Y a-t-il des membres du personnel qui en ont exprimé le besoin ?
Formation	H <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	
Sensibilisation	H <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	

2.9 Ya t-il au sein de la PFN une personne chargée de la question du genre ?

Oui Non

Si oui décrivez brièvement les tâches qu'elle mène dans ce sens

H F

Si non, envisagez-vous de confier cette responsabilité à quelqu'un ?

2.10 Rencontrez-vous des obstacles à une prise ne compte du genre dans vos actions ?

Oui Non

Expliquez

2.11 Que suggérez-vous pour lever ces obstacles ?

2.12 Quels objectifs la PFN pourrait-elle se fixer en matière d'intégration du genre ?

3. Relations avec le REPAOC

3.1 Quel type d'appui reçoit la PFN de la part du REPAOC?

3.2 Comment la PFN participe t-elle à la vie du REPAOC ?

3.3 Quel appui recevez-vous du REPAOC en termes de renforcement des capacités ?

3.4 Mettez-vous en œuvre des actions liées au genre dans le cadre du REPAOC ?

Oui

Non

Expliquez

3.5 La PFN a-t-elle prit en compte le genre dans la thématique dont elle a la charge en ce qui concerne les actions de plaidoyer du REPAOC ?

Oui

Non

Si oui Comment ?

Si non, pour quelles raisons

3.6 Quelles sont selon vous les contraintes/ difficultés liées à une prise en compte du genre au sein du REPAOC ?

3.7 Quel pourrait être le rôle d'une PFN en matière d'amélioration de la prise en compte du genre au sein du REPAOC ?

3.8 Remarques/Préoccupations/Suggestions

TABLE DES MATIERES

I. REMERCIEMENTS.....	1
II. SOMMAIRE.....	2
III. SIGLES ET ACRONYMES.....	3
IV. INTRODUCTION	4
V. PREMIERE PARTIE : DEROULEMENT DU STAGE	5
A. Présentation de la structure d'accueil : Le REPAOC	5
1. Buts	5
2. Activités.....	6
3. La structuration	7
B. Résumé du stage	7
1. Objectif du stage	7
2. Les activités quotidiennes durant le stage	7
3. Les acquis du stage.....	8
4. Difficultés rencontrées	9
VI. DEUXIEME PARTIE : PROPOSITION D'UN CADRE POUR L'AMELIORATION DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE AU REAPOC	10
A. Contexte et justification d'une stratégie d'intégration du genre au REPAOC	10
B. Méthodologie utilisée	11
C. Difficultés/Contraintes rencontrées	Erreur ! Signet non défini.
D. Analyse de l'intégration du genre dans le REAPOC	12
1. Au niveau des buts, objectifs stratégiques et programmes d'actions	12
2. Au niveau de la gestion	12
3. Au niveau des activités.....	13
E. Proposition d'un cadre stratégique et opérationnel	15
1. Objectif global	15
2. Objectifs spécifiques	15
a) Objectif 1 : Renforcer les capacités de la coordination et des organes de gestion en genre	15
b) Objectif 2 : Intégrer un volet genre dans le processus de renforcement des PFN membres	16
c) Objectif 3 : Intégrer la dimension genre dans toutes les études thématiques et les prises de positions du REPAOC.....	16
VII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	18

VIII. ANNEXES	19
A. Glossaire de mots clés	19
B. Bibliographie	20
C. Outils utilisés pour la collecte des données	22
1. Fiche de recueil d'informations auprès des Partenaires du REPAOC.....	22
2. Questionnaire de recueil d'informations auprès des PFN membres du REPAOC.....	22