

Les DÉCLICS du GENRE

# RÉFÉRENTIEL

pour les formatrices et les formateurs  
en genre et développement



Le Monde selon les femmes - CIEF genre  
Genre en Action • Adéquations • Aster-International



# Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement



Le Monde selon les femmes - CIEF genre  
Genre en Action • Adéquations • Aster-International

*Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement, édition actualisée 2015.*

© Associations co-auteurs de ce référentiel :

- Le Monde selon les femmes - CIEF genre ([www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org))
- Genre en Action ([www.genreenaction.net](http://www.genreenaction.net))
- Adéquations ([www.adequations.org](http://www.adequations.org))
- Aster-International ([www.Aster-International.org](http://www.Aster-International.org))

En collaboration avec la Chaire UNESCO sur la formation de professionnel-les de développement durable de l'Université Bordeaux Montaigne.

Dépôt légal pour la Belgique : D/2015 - 7926 – 03  
Le Monde selon les femmes, rue de la Sablonnière 18 à 1000 Bruxelles  
Illustrations : Clarice ([www.clarice-illustrations.be](http://www.clarice-illustrations.be))

Avec le soutien de la DGD, Direction générale Coopération au Développement  
et de la Fédération Wallonie Bruxelles

# Sommaire

<b>Partie 1</b>	<b>Introduction au référentiel</b>	05
<b>Partie 2</b>	<b>Définitions de genre et développement (GED)</b>	13
	Le genre, concept sociologique	14
	Le genre, méthodologie d'analyse	14
	Le genre, approche du développement et outil de transformation sociale	15
<b>Partie 3</b>	<b>Principes et posture des formatrices et formateurs en genre et développement</b>	17
<b>Partie 4</b>	<b>Compétences</b>	19
	<b>4.1 Compétences pédagogiques</b>	23
	1 - Adopter des méthodes pédagogiques appropriées pour la formation : éducation populaire, intervention féministe, <i>empowerment</i>	25
	2 - Documenter et analyser les besoins de formation	26
	3 - Préparer et organiser la formation	27
	4 - Animer les sessions et séquences de formation	28
	5 - Adopter l'approche de genre dans la gestion de la formation	29
	6 - Encourager le processus de changement (social, économique, politique et culturel)	30
	7 - Animer les sessions et séquences de formation	31
	<b>4.2 Compétences en genre et développement</b>	33
	1 - Comprendre le concept de genre	34
	2 - Connaître le cadre de base de l'analyse de genre	39
	3 - Connaître les instruments politiques et juridiques du genre	42
	4 - Connaître les enjeux de l'intégration transversale du genre ( <i>gender mainstreaming</i> )	44
	5 - Intégrer le genre dans les évaluations	47
<b>Partie 5</b>	<b>Ressources et présentation des associations</b>	49



## LE RÉFÉRENTIEL : INTRODUCTION

## **PARTIE 1**

# **Introduction au référentiel**

Présentation, finalités du référentiel, historique et évolution de la démarche pour une formation de formatrices et formateurs en genre et développement.



2

3

4

5

## Introduction

**C**e référentiel propose un socle commun de principes, d'engagements et de compétences à l'usage des formatrices et formateurs en genre et développement.

### Il se compose de cinq parties :

- 1 • Une introduction sur les principes et la conception du genre et du développement qui ont guidé la création du référentiel, **ses objectifs, le public concerné, la façon de l'utiliser.**
- 2 • Des définitions des **notions de genre et développement** : en effet, la conception du genre a un impact direct sur le contenu et les objectifs fixés aux formations.
- 3 • Des propositions de **principes et d'engagements** : treize principes portant à la fois sur les valeurs liées à l'égalité des femmes et des hommes et sur les pratiques des formatrices et formateurs ; quinze engagements en amont, pendant et après la formation.
- 4 • Deux tableaux des **compétences requises** pour la formation en genre et développement : les compétences sur les thématiques et enjeux du genre et développement et les compétences pédagogiques.
- 5 • Une **bibliographie** indicative et non exhaustive des outils est disponible sur les sites des **associations auteures de ce référentiel.**

Après une première phase d'utilisation (2010 – 2014) pendant laquelle le référentiel a été expérimenté comme base pour des séminaires d'échanges ou des formations de formateurs et formatrices, une première révision a eu lieu. En effet, comme la formation en genre, ce référentiel est conçu dans une logique d'amélioration continue. L'outil se veut évolutif et ouvert aux enrichissements ultérieurs apportés par les réflexions et les pratiques des utilisatrices et utilisateurs du référentiel.

Cette seconde édition est donc proposée à la communauté des formatrices et formateurs en genre et pourra être de nouveau évaluée et modifiée pour tenir compte des réactions et des nouveaux apports.





## D'où vient ce référentiel ?

En février 2006, un colloque intitulé « Genre et Développement : Quels enjeux pour la formation ? », organisé par le réseau Genre en Action et la Chaire Unesco sur la formation de professionnel·les du développement durable de l'Université Bordeaux 3<sup>1</sup>, a tenté de rassembler des expériences de formation en genre et Développement, des Nord·s et des Sud·s, afin de réfléchir sur les conditions et les facteurs qui limitent ou favorisent l'impact de ces formations sur l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes. Une des recommandations du colloque était de développer un référentiel sur la formation de formatrices et formateurs en genre et développement, afin de cerner les contenus, les compétences et les aspects déontologiques à prendre en compte dans la mise en œuvre des formations.

En 2008, le Monde selon les femmes a organisé un atelier<sup>2</sup> afin de construire une méthode de travail entre quatre associations intéressées par le projet : Adéquations, Aster-International, Genre en Action et Le Monde selon les femmes<sup>3</sup>. Entre novembre 2008 et juillet 2009, les associations se sont rencontrées à trois reprises et ont ensuite échangé par mail pour finaliser le présent référentiel. Chaque structure a apporté au processus des réflexions, des expériences et des documents déjà disponibles. A mi-parcours, un panel d'expert·es des Sud·s a été sollicité pour une relecture critique du premier jet du référentiel<sup>4</sup>. Ce référentiel est issu de ces concertations. Depuis 2012, plusieurs formations ont été organisées sur la base de ce référentiel. C'est à partir de ces acquis qu'un nouveau travail a été mené par les associations partenaires en 2013 - 2014 pour réactualiser ce référentiel.

## Qu'est-ce qu'un référentiel de formation ?

Un référentiel de formation est un document méthodologique qui s'élabore à partir des objectifs de formation qu'il décrit précisément. Le référentiel de formation se concrétise par un support comprenant en particulier la liste des objectifs, savoirs, savoir-être et savoir-faire nécessaires et la déclinaison des compétences correspondantes. Il est indispensable pour repérer et évaluer les acquis à l'entrée, pendant et à l'issue de la formation.

---

1 Avec le soutien financier de l'Organisation Internationale de la Francophonie, de l'Agence Universitaire de la Francophonie et le concours de l'Unesco et de l'Institut Universitaire des Etudes de Développement de Genève.

2 Cet atelier a été animé par Adélie Miguel-Sierra, experte en éducation au développement et en formation d'adultes.

3 Le Monde selon les femmes – CIEF genre (Sophie Charlier, Marcela de la Peña Valdivia, Claudine Drion, Pascale Maquestiau et Hélène Ryckmans) ; Genre en Action (Elisabeth Hofmann et Claudy Vouhé) ; Adéquations (Yveline Nicolas) ; Aster-International (Marie-Lise Semblat).

4 Malika Ghefrane Giorgi, Docteure en psychologie, Experte chercheure en Égalité de genre. Paule Elise Henry, Burkina Faso, Bureau d'études Appui Recherche action Conseils (ARC) Latifa Elbouhsini, Maroc, Professeure à l'Institut National de l'Action Sociale - Tanger. Jeannine Ramarokoto Raoelimiadana, Madagascar, Formatrice Chercheure en genre, Présidente du Conseil d'Administration du Centre d'Observation et de Promotion du Genre à Madagascar (Similarenta). Clémentine Ouoba, Burkina Faso, Formatrice en genre à l'IDP/AOS. Adama Moussa, Mali, Consultant formateur. Oumoul El Khary, Sénégal, Consultante enseignante. Fatou Sarr, Sénégal, Chercheure consultante, IFAN.

## Qu'entendons-nous par formation en genre et développement ?

Le développement est une notion complexe et multiple. Selon le PNUD, « le principal objectif du développement humain est d'élargir la gamme des choix offerts à la population, qui permettent de rendre le développement plus démocratique et plus participatif. Ces choix doivent comprendre des possibilités d'accéder aux revenus et à l'emploi, à l'éducation et aux soins de santé et à un environnement propre ne présentant pas de danger. L'individu doit également avoir la possibilité de participer pleinement aux décisions de la communauté et de jouir des libertés humaines, économiques et politiques ». Nous nous référons à un développement fondé sur une approche par les droits et la soutenabilité écologique, sociale et économique. L'égalité des femmes et des hommes est une condition et un moyen de ce développement humain durable, d'où l'importance de l'approche genre et développement.

L'approche genre et développement propose que le genre en tant que concept sociologique, méthodologie d'analyse et outil de transformation sociale (lire les définitions dans la partie 2 du référentiel) soit intégré systématiquement et transversalement dans toutes les politiques et les programmes élaborés par les gouvernements des pays « en développement ». Elle concerne aussi toutes les politiques d'aide publique au développement et les programmes formulés par les pays et les institutions agissant en tant que donateurs pour les pays en développement ainsi que les partenariats entre organisations de la société civile dans le cadre de démarches de coopération et de solidarité internationale.

La formation en genre et développement consiste à rendre accessibles et à transmettre des connaissances et des compétences afin de déconstruire les perceptions des inégalités entre femmes et hommes, de définir les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, et d'élaborer et appliquer des outils permettant l'analyse et la mise en œuvre d'interventions sensibles au genre. Elle cible les protagonistes du développement à tous les niveaux directement, en les formant, ou indirectement, en formant des personnes qui vont mener un plaidoyer en ce sens. À terme, le but est de changer les pratiques sociales, politiques, économiques, culturelles et organisationnelles pour qu'elles favorisent l'égalité, de faire évoluer la notion de développement pour que femmes et hommes puissent en bénéficier et en être actrices et acteurs.

La formation en genre et développement peut s'adresser à des femmes et des hommes responsables politiques, élu-es, responsables de programmes et de projets, membres des médias, de la société civile, du secteur privé, des professionnel-les dans tous les domaines (santé, éducation, environnement, aménagement rural ou urbain, etc.) et, bien entendu, des citoyens et citoyennes.

## Pourquoi un référentiel de formation en genre et développement ?

De nombreuses formations en genre et développement se développent, portant sur des secteurs particuliers du développement, genre et eau, genre et éducation, genre et sécurité alimentaire... ou des fonctions des organisations : genre et gouvernance, genre et budgets, genre et communication, genre et plaidoyer, etc. Il existe aussi des formations sur des aspects spécifiques à l'égalité de genre : les violences faites aux femmes, les droits des femmes, le leadership féminin, l'égalité des chances, l'*empowerment*, etc.

S'il y a lieu de se féliciter de la multiplication des formations en genre et développement dans la plupart des pays, des indices invitent à la prudence. D'une part, il n'existe pas de « label » ou de référentiel (à l'exception de celui-ci depuis sa première édition en 2010) qui garantissent les compétences, l'expertise et l'expérience des formatrices et des formateurs. D'autre part le métier de formateur ou formatrice en genre n'est pas identifié dans le répertoire des métiers, et l'offre de formation demeure hétérogène et de qualité variable. Le manque de moyens de formation des formatrices et formateurs en genre est une contrainte importante pour l'efficacité de l'approche genre et développement et les transformations sociales qu'elle permet. Le genre étant transversal à tous les domaines, les formateurs et formatrices en genre ne peuvent maîtriser tous les sujets.

Une formation non adaptée peut être mal appréhendée, conduire à discréditer le concept de genre et à alimenter des résistances à l'égalité des femmes et des hommes. Une formation trop superficielle, axée surtout sur les outils et méthodes, permettra peut-être de mieux savoir remplir la « rubrique genre » de certaines demandes de financement, mais ne contribuera pas à alimenter la transformation sociale vers plus d'égalité. Si les formations n'amènent pas les participant-es à interroger entre autres leurs propres représentations et pratiques en termes de genre, le résultat risque d'être un « maquillage genré » des projets, programmes et politiques de développement. Les formatrices et formateurs doivent continuellement chercher à améliorer leurs pratiques personnelles et collectives afin de rendre les formations en genre plus efficaces et pertinentes. Mais où et comment se former pour devenir formatrice ou formateur en genre et développement ? Les opportunités de mise à niveau sont rares et celles qui existent (via les technologies de l'information et de la communication par exemple) sont sous-exploitées ou ne sont pas facilement accessibles.

Puisque la formation en genre est de plus en plus demandée, l'expertise en la matière devrait aussi se perfectionner et se nourrir des expériences variées de mise en œuvre de formation pour affiner les outils, les concepts, les méthodes et pratiques sur le terrain. L'enjeu actuel est donc de réfléchir à comment mettre en place des formations de formateurs et formatrices structurées, approfondies, reconnues et certifiées. Il est possible d'envisager les modalités d'une formation continue, d'un accompagnement pratique d'une personne nouvellement formée par une personne plus expérimentée, d'un suivi, à travers différents canaux, pour assurer l'amélioration des pratiques par la mise à niveau permanente des formatrices et des formateurs en genre, mais aussi par l'analyse et la confrontation et la mutualisation de ces pratiques.

## Quel est l'objectif de ce référentiel ?

Cet outil a pour finalité de contribuer à la structuration et à l'amélioration des pratiques des formatrices et formateurs en genre et développement. L'objectif spécifique de ce référentiel est de guider la pratique des formations dans ce domaine en proposant des repères de contenu éthiques, pédagogiques, et méthodologiques. Ces repères, qui sont évolutifs, définissent un socle minimum de principes, d'engagements et de compétences pour les formatrices et formateurs en genre.

Ce référentiel est principalement issu de l'expertise et des travaux d'actrices et acteurs francophones du genre. La démarche choisie d'une élaboration collective du référentiel vise à intégrer les réflexions et les expériences des praticiens et praticiennes sur les facteurs qui contribuent à la fois à l'amélioration de la qualité des formations en genre et développement et à leur démultiplication.

## Pourquoi viser les formatrices et formateurs en genre et développement ?

La formatrice ou le formateur est un ou un-e intervenant-e social-e et, par là-même, il ou elle peut avoir, à certaines conditions, une fonction catalysatrice de changement. Élaborer une formation favorable à la promotion de l'égalité suppose un profil de formatrice et de formateur partie-prenante de la transformation sociale. Cette posture conduit alors l'intervenant ou l'intervenante à une prise de conscience de ses parcours de vie professionnelle et personnelle eu égard à ses caractéristiques sociales (classe, genre, culture, etc.), de ses choix de valeurs, de son niveau de conscience face aux différentes façons de représenter, de se représenter les femmes, les hommes, leurs images, leurs rôles, leurs relations. La capacité de remettre en cause et de se remettre en question est une exigence pour toute personne impliquée dans les formations en genre.

Une formatrice ou un formateur est en situation d'apprentissage tout au long de sa pratique professionnelle. Elle ou il doit posséder un socle de compétences valorisant son discours, son approche, son expérience du terrain, sa démarche pédagogique et sa capacité de s'adapter au niveau de connaissance et de sensibilité du groupe cible de la formation. Ses capacités devraient s'auto-entretenir et s'auto-développer en se confrontant aux pratiques et questionnements de terrain et aux évolutions et orientations sur la thématique. C'est donc un travail de co-construction, et de déconstruction, une *évolution en marche*.

La partie 4.1 de ce référentiel (**compétences pédagogiques**) concernera surtout les personnes déjà spécialistes du genre mais souhaitant acquérir des compétences pédagogiques pour former des adultes. La partie 4.2 (**compétences en genre et développement**) sera surtout utile à des formateurs et formatrices qui ne maîtrisent pas l'approche genre. Elle contient le socle minimum de connaissances en genre et développement à maîtriser.

Le contenu n'est pas décliné chronologiquement. Ce n'est pas un format-type d'atelier. Cependant, les trois premières parties constituent pour les formatrices et formateurs un socle de connaissances de base.

## Quand et comment utiliser ce référentiel ?

D'un point de vue pratique, ce référentiel cible le domaine de la formation d'adultes dans un contexte de formation initiale et continue. Il peut être utilisé par toute personne souhaitant :

- Former des formatrices et formateurs en genre et développement : en définissant le profil (savoirs et compétences) acquis par des formatrices et formateurs en genre à l'issue d'une formation, le référentiel peut orienter l'élaboration des contenus et la démarche pédagogique.
- Concevoir et animer une formation en genre et développement (quel que soit le public) : en proposant un rappel des principaux concepts, enjeux, outils et des principes pédagogiques de la formation, le référentiel peut guider dans l'élaboration d'un processus de formation, en amont, pendant et en aval d'une action de formation.
- Commander des formations en genre : parce qu'il résume les principes, engagements et compétences que l'on peut exiger d'une formatrice ou d'un formateur en genre et développement, le référentiel peut orienter dans l'élaboration du cahier des charges et des termes de référence. Il peut aussi servir à sélectionner des prestataires et des offres de formation de qualité. De la même façon, le référentiel peut aider le commanditaire à élaborer une demande réaliste et adaptée à ses besoins et à ses possibilités.

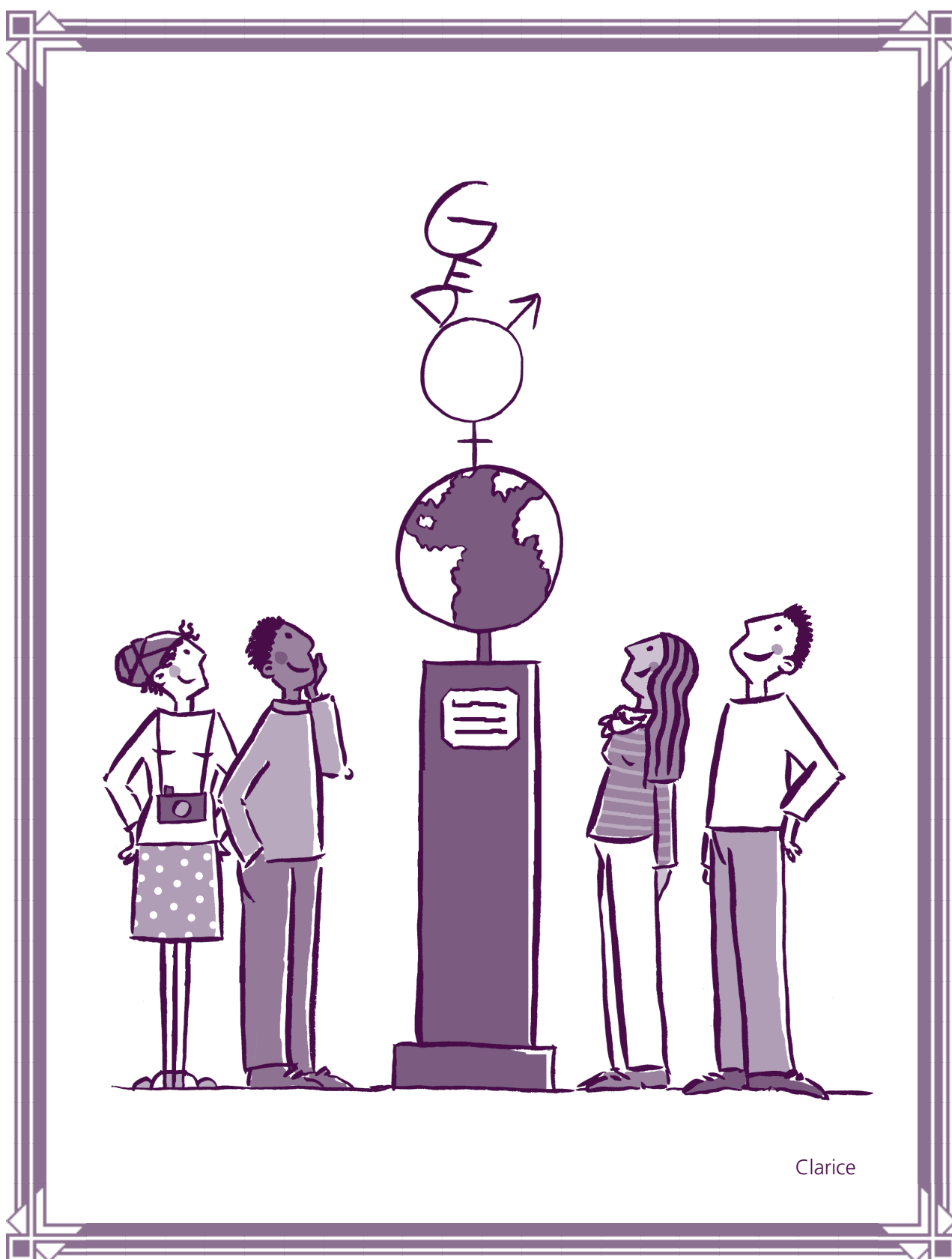
Les formations en genre et développement se réalisent majoritairement sous forme d'ateliers. Cependant, les compétences en genre ne s'acquièrent pas uniquement dans des ateliers. Dans les communautés, dans les institutions, les associations, les entreprises et les universités, il est possible et nécessaire d'imaginer des façons innovantes et des contenus moins figés pour former, informer et transformer les relations de genre, selon les objectifs et/ou le contexte d'intervention.

Le référentiel peut trouver son utilité et s'adapter à d'autres types de formations : formation à distance (*e-learning* ou par correspondance), appui-conseil, accompagnement de projets, auto-formation, etc. En contribuant à l'amélioration des compétences, il souhaite également contribuer à la réflexion sur d'autres modes de transmission qu'il faudrait développer activement.

Quel que soit le contexte et les modalités, il reste indispensable que les formatrices et formateurs cernent et interrogent les contextes spécifiques des apprenants et apprenantes, afin d'adapter leur démarche et les contenus.

## Comment pouvez-vous contribuer à l'amélioration de cet outil et des formations en genre et développement globalement ?

- Vous vous apprêtez à utiliser ce document pour concevoir, préparer et/ou animer une formation en genre et développement. Après usage, merci de bien vouloir partager vos témoignages, impressions et recommandations sur cet outil en écrivant à l'une des associations auteures de ce référentiel.
- Si vous souhaitez organiser des formations en genre et développement, contactez les auteures du référentiel.



**QU'EST-CE QUE " GENRE ET DEVELOPPEMENT " (GED) ?**

# 2

## PARTIE 2

### Définition de genre et développement

Pour que ce référentiel fasse sens pour le plus grand nombre de formatrices et formateurs qui l'utilisent, les principaux termes qui ponctuent ce document doivent être définis. La définition qui suit n'est bien sûr pas la seule, elle est celle que les auteures retiennent comme socle commun.

2



3

4

5

## Le genre, concept sociologique

**L**e concept de genre exprime les rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, valeurs et normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les institutions. Ces rapports sociaux entre femmes et hommes, qui se transforment et évoluent en permanence selon les époques et les contextes, sont marqués, dans toutes les régions du monde, par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes. En particulier, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique, tandis que le travail gratuit domestique et ménager des femmes, qui constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif, reste invisible et non pris en compte dans le calcul des richesses nationales.

Les relations de genre comme construction sociale sont donc codifiées, hiérarchisées, dissymétriques, mais aussi variables dans l'espace et le temps, et selon le milieu socioculturel.

Constructions sociales, les rapports de genre peuvent être déconstruits et évoluer vers plus d'égalité. Le genre et la formation en genre, en tant que méthode d'analyse et ensemble d'outils pratiques favorisent ces évolutions.

## Le genre, méthodologie d'analyse

**L'**analyse de genre permet l'identification et la déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin, ainsi que le questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes (hétérosexualité, patriarcat, domination, productivisme, etc.) et qui contribuent à reproduire les inégalités de genre. Elle permet de mettre en évidence les rapports de pouvoir et les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs répercussions sur l'aptitude et les possibilités de participation au développement des hommes et des femmes. Ce type d'analyse suppose la pleine participation des femmes et des hommes dans l'identification des enjeux, contraintes et opportunités que les femmes et les hommes rencontrent dans un espace donné, et des intérêts et besoins spécifiques aux deux sexes. L'analyse de genre met en évidence les liens qui existent entre les inégalités de genre et les autres formes d'inégalités et de clivages - économiques, sociaux, générationnels, culturels, ethniques, religieux et politiques - au sein des sociétés et entre sociétés, notamment entre les Nords et les Suds. Dès lors, elle s'inscrit dans une approche globale d'analyse critique des rapports sociaux et de transformation sociale.

L'approche de genre peut s'appliquer à toutes les sociétés, en rendant compte de la dimension universelle des rapports inégalitaires entre femmes et hommes.



## Le genre, approche du développement et outil de transformation sociale

**L'**approche de genre vise l'égalité des droits et son application dans les faits, eu égard aux opportunités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes. Ceci inclut l'égalité entre les sexes dans le domaine de la participation décisionnelle et politique, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des rôles et contributions des deux sexes dans les sphères privée et publique. L'approche genre et développement, en visant une société plus juste et plus égalitaire, privilégie un développement centré sur l'humain, des relations égalitaires entre les femmes et les hommes et un développement durable et solidaire. L'atteinte de ces objectifs passe obligatoirement par l'éradication des préjugés et des stéréotypes sexués qui constituent autant de barrières à l'égalité et par une redéfinition des rôles « traditionnellement » attribués aux femmes et aux hommes dans la société. L'approche de genre appliquée aux actions de développement permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribue à réduire les écarts initiaux.

La mise en œuvre de l'approche de genre est une condition de l'efficacité et de la viabilité des actions de développement, mais son objectif politique et de transformation sociale va bien au-delà d'un simple utilitarisme économique. L'approche et l'analyse de genre permettent l'accès à l'*empowerment*<sup>5</sup> qui signifie émancipation, renforcement des capacités, autonomie, prise de pouvoir.

L'*empowerment*, dans le cadre de la formation en genre, va en effet permettre aux personnes en formation à la fois de développer davantage de capacités personnelles, d'expérimenter le potentiel de l'action en groupe et de dessiner des pistes d'actions dans l'espace public afin de mettre l'égalité à l'agenda.

---

<sup>5</sup> *Empouvoirement* au Québec, *empoderamiento* en Amérique latine.



Clarice

## PRINCIPES ET POSTURE

# 3

## PARTIE 3

### Principes et posture des formatrices et formateurs en genre et développement

Ces principes et consignes de posture visent à orienter la démarche et le positionnement éthique et déontologique des formatrices et formateurs en genre et développement.



3

4

5

**I est souhaitable que les formatrices et formateurs en genre adhèrent à, appliquent et défendent des principes fondamentaux et une posture en accord avec la finalité de l'approche genre et développement.**

## **Principes en ce qui concerne les valeurs liées à l'égalité des femmes et des hommes**

1. Reconnaissance de l'égalité des femmes et des hommes comme droit humain fondamental.
2. Affirmation de la dimension politique et de justice sociale de l'approche genre et développement.
3. Reconnaissance de la capacité de l'approche genre à rendre le développement plus efficace, mais refus de son instrumentalisation et de sa technocratisation.
4. Considération et interrogation des diversités culturelles dans leurs rapports avec les droits des femmes.
5. Lutte contre les stéréotypes et les dynamiques d'exclusion liées à l'âge, aux origines sociales et culturelles, à l'orientation et l'identité sexuelle des femmes et des hommes.
6. Reconnaissance de la domination masculine dans la perpétuation des inégalités et reconnaissance du rôle des femmes et des hommes dans la lutte pour l'égalité.
7. Refus de la banalisation des attitudes sexistes et discriminatoires « au quotidien ».

## **Principes d'une formation transformatrice**

8. Echange et partage des expériences pour une construction collective des savoirs, notamment avec les femmes et les mouvements féministes des Suds et des Nords.
9. Maîtrise de savoirs, savoir-être et savoir-faire en adéquation avec les finalités de l'approche genre.
10. Amélioration des pratiques et des connaissances, notamment par la formation continue et par le travail en réseau.
11. Ouverture à l'innovation, à l'utilisation d'outils diversifiés et à la création de nouvelles méthodologies de formation.
12. Mise en œuvre d'approches pédagogiques participatives de formation d'adultes, inspirées de l'éducation populaire qui favorisent les actions collectives et le changement social.
13. Capacité d'une démarche réflexive « genrée » sur soi-même et d'une auto-évaluation permanente.

## Intervention féministe et apprentissage transformateur

**L**es formations en genre et développement font forcément appel aux expériences des participant-es. Tous les individus ont été plus ou moins consciemment influencés dans leur construction sociale et dans leurs parcours de vie par le fait d'être né-e de sexe féminin ou de sexe masculin. Spontanément et/ou sur proposition des formatrices et formateurs, les participant-es aux formations en genre et développement vont faire le lien entre le contenu de la formation et leur propre vécu, ce qui explique sans doute le caractère animé des discussions, mais aussi des réticences et résistances qui émergent généralement lors des formations sur le genre.

### Intervention féministe

Développée au Québec, l'intervention féministe conscientisante intègre les visées du féminisme et de la conscientisation. L'un des buts premiers de l'intervention féministe est d'identifier les causes sociales, plutôt que psychologiques, à l'origine des difficultés vécues par les femmes. L'approche féministe conscientisante relie la souffrance personnelle et collective des femmes aux racines du système capitaliste et patriarcal. Il faut donc que s'opère une prise de conscience face à l'oppression de classe, mais aussi face aux oppressions spécifiques (ex. : femmes immigrantes, autochtones, etc.). Le passage nécessaire de l'analyse de son vécu dans toute sa globalité pour faire reculer l'oppression est la seule voie vers la libération. La nature même de l'oppression et ses diverses manifestations nécessite une intervention collective. Il ne faut pas perdre de vue deux des dimensions fondamentales de la conscientisation : l'action doit se situer au niveau de conscience de ceux et celles qui la poseront ; cette action doit être porteuse d'un projet de société à long terme, mais aussi d'alternatives à vivre au présent.

Dans la même perspective, la pédagogie féministe vise une prise de conscience et une libération des femmes avec toutes les facettes de leurs réalités. Les groupes y abordent les expériences de sexualité, de famille et de participation aux mouvements politiques sous une forme participative et égalitaire. Cette pédagogie adopte des méthodes d'éducation populaire, en y intégrant l'approche de genre. L'éducation populaire s'en trouve renouvelée car elle était au départ basée sur une conception masculine universelle de l'oppression, en lien avec le travail et le politique, sans interroger les réalités de la sphère privée. Ce référentiel entend contribuer à la valorisation des savoirs féministes car il faut noter que, jusqu'il y a peu, les formations mises en œuvre avec une perspective de genre ont été insuffisamment formalisées et ont laissé peu de traces. Certains dispositifs de formation informels qui concernent des femmes comme formatrices et comme participant-es ont été négligés dans les réflexions scientifiques. Les questions que posent les stéréotypes hommes-femmes, l'articulation travail-famille, les spécificités d'un public de femmes en difficulté n'étaient pas prises en compte.

---

6 Ollagnier Edmée, Femmes et défis pour la formation des adultes, Un regard critique non-conformiste, L'Harmattan, 2014, p 49.

## **Apprentissage transformateur (*Transformative learning*)**

La théorie de l'apprentissage transformateur de Jack Mezirow<sup>7</sup> peut éclairer les processus en cours dans les formations en genre (même si son concepteur ne l'a pas pensée spécifiquement pour ce type de formation). Selon cette théorie, l'apprentissage d'une « pensée autonome » est central dans la formation d'adulte. Apprendre sur le genre implique justement cette « autonomie de la pensée », car il s'agit de détecter et de déconstruire des stéréotypes, des schémas de pensée sexistes ordinaires, des supposées « évidences » porteuses de visions socialement construites des rôles des femmes et des hommes. L'apprentissage transformateur des adultes est centré sur la notion de « sens ». Le décryptage d'une situation, d'un événement ou d'un récit, la structuration de ce décryptage, sa validation et la réorganisation du sens qui en découle fait passer l'événement vécu d'un statut de situation à un statut d'expérience et assoit un développement individuel, un renforcement de la subjectivité (dans le sens de l'autonomie de la pensée) et de la socialisation. Pour les participant-es, ce processus d'apprentissage des compétences en termes de genre passe entre autres par la mobilisation et l'analyse des compétences individuelles et notamment la maîtrise du « discours ». Ce dernier sert à exprimer ses convictions, à contester, défendre, expliquer ou vérifier ce qui est présenté comme une évidence, à juger des arguments, etc.

La formatrice ou le formateur a des rôles divers dans ces processus d'apprentissage transformateur : stimuler et cadrer cette autoréflexivité, afin d'en faire une source d'apprentissage ; aider les apprenant-es à prendre conscience de suppositions – les leurs et celles des autres – et à les analyser avec une distance critique ; permettre aux apprenant-es de s'entraîner pour identifier des cadres de référence et utiliser leur imagination pour redéfinir des problèmes dans une perspective différente ; soutenir les apprenant-es pour participer de manière efficace à l'échange (« discours »), pour exprimer et valider leur mode de compréhension, pour arriver à une meilleure analyse concernant une conviction, etc.

Intervention féministe, éducation populaire, apprentissage transformateur sont des dimensions de la pédagogie féministe dont la théorisation constitue un chantier d'avenir !

---

<sup>7</sup> Mezirow Jack, « Transformative Learning: Theory to Practice », in : *New Directions for Adult and Continuing Education* , no. 74, Summer 1997, Jossey-Bass Publishers, p. 5-12.

## Conseils de posture des formatrices et formateurs en genre

### En amont de la formation

1. Prendre en compte et élucider les besoins et les intérêts des femmes et des hommes à toutes les étapes et pour tous les groupes concernés.
2. Identifier les enjeux des commanditaires pour clarifier et adapter les objectifs et les modalités de formation.
3. Négocier avec le commanditaire un temps adéquat pour le diagnostic des besoins et un temps de préparation, ainsi que de suivi et d'accompagnement post-formation.
4. Identifier les besoins des publics, leurs représentations préalables et adapter les prestations en conséquence.
5. Appliquer une déontologie intégrant :
  - a. Transparence par rapport aux objectifs, méthodes et sources documentaires utilisées lors des formations.
  - b. Confidentialité des informations personnelles des participantes et participants aux formations.
  - c. Qualité de la formation sur le plan des conditions matérielles et de la pédagogie (« Référentiel pédagogique », partie 4.1).
6. Refuser d'assurer seul-e des interventions dans des domaines sectoriels où la formatrice ou le formateur n'a pas de connaissances suffisantes.
7. Constituer des équipes de formation adaptées en fonction des besoins (mixtes ou non mixtes, multiculturelles et pluridisciplinaires) et privilégier le travail de formation en binômes Sud-Nord et femmes-hommes, à compétences égales.
8. Intégrer l'importance de la transmission des compétences en valorisant autant que possible des formateurs et formatrices débutantes, par exemple en constituant des tandems transgénérationnels, impliquant des formatrices et formateurs juniors.

### Pendant la formation

9. Intégrer l'approche de genre dans la conduite du processus de formation lui-même (cf. le Référentiel partie 4.1).
10. Favoriser autant que possible la mixité et la diversité dans les démarches de formation (cf. points 7 et 8 ci-dessus).
11. Promouvoir un langage non sexiste.
12. Dénoncer et refuser la banalisation des attitudes sexistes et discriminatoires au sein des formations.
13. Favoriser l'évolution des publics vers une ouverture plus grande, sans imposer un contenu idéologique.

### Après la formation

14. Appliquer un mécanisme d'évaluation participative des interventions.
15. Capitaliser et disséminer les processus de formation pour l'amélioration des pratiques et les diffuser pour un effet multiplicateur.



Clarice

**GED : COMPRENDRE, CONNAÎTRE, INTÉGRER...**



# 4

## PARTIE 4

### Compétences

Les compétences peuvent être définies comme un « ensemble de savoirs, de savoir-faire, de façons de se comporter, de procédures, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau »<sup>8</sup>. Ce sont des « savoirs en acte »<sup>9</sup>.

La première partie (**compétences pédagogiques**) concernera surtout les formations de personnes déjà spécialistes du genre mais souhaitant acquérir des compétences pédagogiques pour former des actrices et des acteurs en développement aux Nords et aux Suds.

La seconde partie (**compétences en genre et développement**) sera surtout utile dans le cadre de formations s'adressant à des formateurs et formatrices qui ne maîtrisent pas l'approche genre. Elle contient le socle minimum de connaissances en genre et développement que la formatrice ou le formateur en genre devrait maîtriser. Ce contenu n'est pas décliné dans un ordre chronologique strict. Ce n'est pas un format-type d'atelier. Cependant, les trois premiers modules constituent pour les formatrices et formateurs un socle de connaissances de base.

# 4.1

## PARTIE 4.1

### Compétences pédagogiques des formatrices et formateurs en genre et développement

1. Adopter des méthodes pédagogiques appropriées pour la formation : éducation populaire, intervention féministe, *empowerment*
2. Documenter et analyser les besoins de formation
3. Préparer et organiser la formation
4. Animer les sessions et séquences de formation
5. Adopter l'approche genre dans la gestion de la formation
6. Encourager le processus de changement (social, économique, politique et culturel)
7. Évaluer la formation

8 Cf. de Montmollin, M., pour sa conception du référentiel de compétences.

9 Cf. Malglaive, G., Formateur d'adultes, un itinéraire, Paris, L'Harmattan, 2007.

La logique de présentation des étapes ci-dessous correspond au cycle d'élaboration d'une formation<sup>10</sup>. A priori, cette formation est pensée pour être donnée en présentiel mais elle peut s'adapter à d'autres types de formations : formation à distance (*e-learning* ou par correspondance), coaching, etc.

La formation en genre et développement intègre les principes de l'éducation populaire, de la recherche-action et de l'intervention féministe, qui présentent comme caractéristiques communes<sup>11</sup> :

- Avoir en commun l'idée que tout groupe en formation est porteur de savoirs que des méthodes adaptées peuvent faire émerger, valoriser et reconnaître, que le changement social est possible et que chacun, chacune peut y participer et que la démarche participative est le moyen privilégié.
- Adopter une démarche prenant en compte les acquis de l'intervention féministe, de l'éducation populaire et de l'apprentissage transformateur (voir Partie 3).
- Partir des situations concrètes vécues par les personnes en formation.
- Réfléchir à ce que signifie une formation dans perspective d'égalité d'un point de vue des femmes et de celui des hommes<sup>12</sup>.

Ceci entraîne une pédagogie centrée sur les apprenant-es et non sur les contenus, plutôt maïeutique que didactique.

- Elle exige ainsi de connaître les besoins et attentes, de partir des connaissances et expériences des apprenant-es, de croiser les savoirs formels et informels.
- Elle permet de co-construire et de produire de nouveaux savoirs.
- Elle intègre également un dispositif basé sur la démarche des intelligences citoyennes<sup>13</sup>:
  - l'intelligence déconstructive : questionner et débusquer l'arbitraire ;
  - l'intelligence narrative : raconter et témoigner en faveur de ce qui est juste ;
  - l'intelligence argumentative : débattre avec d'autres pour définir ce qui est juste ;
  - l'intelligence prescriptive : revendiquer plus de justice.

Cette démarche permet de découvrir les conditions pour construire une intelligence collective. Dans la vie quotidienne, à travers nos émotions et nos questions, comment favoriser le débat collectif ? Comment faire vivre un espace public local et mondial ?

10 Inspiré de l'adaptation par Adélie Miguel Sierra du référentiel de compétences proposé dans Martin et Savary, Formateur d'adultes, Chronique sociale, 2004. Voir article complet, Antipodes 2007, <http://www.iteco.be/Dans-la-nebuleuse-de-la-formation>

11 Genre, territoires, développement / insertion, emploi, égalité professionnelle, brochure et mallette pédagogique composée d'outils pratiques et de ressources documentaires, Aster-International, en collaboration avec Adéquations, 2008. <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique310>

12 Ollagnier Edmée, Femmes et défis pour la formation des adultes, Un regard critique non-conformiste, L'Harmattan, 2014.

13 Hansotte Majo, Mettre en œuvre les intelligences citoyennes, Collection les Déclics du genre, Le Monde selon les femmes, 2013.

## 1. Adopter des méthodes pédagogiques appropriées pour la formation : éducation populaire, intervention féministe, *empowerment*

COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se référer à l'éducation populaire, aux principes de la formation d'adultes et à l'intervention féministe.</li> <li>- Connaître et savoir mobiliser différentes méthodes pédagogiques, techniques et outils d'animation favorisant la participation et l'interactivité.</li> <li>- Maîtriser l'animation démocratique et adopter en situation de communication et de formation des attitudes ouvertes et centrées sur les besoins des participant-es.</li> <li>- Accompagner méthodologiquement la mise en œuvre de projets individuels et collectifs.</li> <li>- Faciliter les liens, la mise en réseau.</li> <li>- Déclencher et accompagner des processus d'<i>empowerment</i> des femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les différentes stratégies d'apprentissage des participant-es concerné-es et ciblé-es par la formation pour différencier et adapter les méthodes, techniques et outils d'animation. L'identification des modes d'apprentissage des participant-es devrait permettre une utilisation optimale de leurs propres expériences et compétences, une communication plus efficace et la constitution d'équipes plus performantes lors de travaux de groupe.</li> <li>- Utiliser un style de formation participatif, axé sur les besoins des participant-es, qui crée des conditions d'apprentissage propices chez les femmes comme chez les hommes, mais exige de leur part une grande souplesse, en termes d'écoute, de partage, de recherche de l'adhésion, de facilitation de la communication, etc.</li> <li>- Être soi-même capable, comme formatrice ou formateur, de s'adapter aux rythmes, aux questionnements, aux situations particulières des participant-es.</li> <li>- Travailler les obstacles et les résistances que les participant-es rencontreront en retournant dans leur vie habituelle (organisation, famille, institution, etc.).</li> </ul>



## 2. Documenter et analyser les besoins de formation

COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser et comprendre le contexte de la formation (par rapport à un pays donné, à une région, à une localité, à une ville, etc.).</li> <li>- Étudier les instruments de référence internationaux, nationaux, régionaux en matière de genre et d'égalité femmes-hommes liés au contexte de la formation (conventions internationales ratifiées, réformes, politiques nationales, régionales, de la ville, stratégies adoptées, etc.).</li> <li>- Analyser la demande/la commande de formation : profil des commanditaires et de l'organisation/institution ciblée par la formation (gouvernementale, associative, réseau ou collectif), leurs acquis en matière de genre (documents produits, actions menées, mesures adoptées, etc.).</li> <li>- Identifier et analyser les besoins des commanditaires de la formation et analyser les profils et les besoins des participant-es et du groupe ciblés par la formation.</li> <li>- Identifier les objectifs, résultats escomptés par la formation et les enjeux en termes de genre et des changements attendus.</li> <li>- Diagnostiquer les problèmes, le cas échéant, hétérogénéité du groupe ciblé par la formation (âge, organisation/institution d'appartenance, différence de niveaux d'instruction, diversités des profils, etc.).</li> <li>- Déterminer avec les commanditaires, la durée de la formation, la date de la formation (un délai suffisant est à prévoir pour la préparation), le nombre de participant-es.</li> <li>- Préparer les participant-es aux formations à réinvestir leurs acquis dans leurs pratiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituer avec l'appui des commanditaires une bibliographie sur le contexte, conventions ratifiées, réformes, politiques nationales, régionales, de la ville, stratégies adoptées, monographies, etc. pour analyse et étude.</li> <li>- Rassembler avec l'appui des commanditaires toute l'information et la documentation sur l'organisation/l'institution, son organigramme, son statut, rapports, documents produits pour analyse et étude.</li> <li>- Prendre en compte les expériences, les connaissances de base que les participantes et participants potentiels vont apporter.</li> <li>- Tenir compte, si elles existent, des différences de formations de base entre les femmes et les hommes.</li> <li>- Analyser les tâches et activités que ces hommes et ces femmes exercent au quotidien. Y a-t-il des différences? De quelle manière le genre est-il inscrit dans les cahiers des charges ? Praticué, évalué, valorisé ?</li> <li>- Mettre en évidence le pouvoir de décision dont ces hommes et ces femmes jouissent au quotidien. Y a-t-il des différences entre hommes et femmes?</li> <li>- Analyser quels intérêts et objectifs ces hommes et ces femmes poursuivent en prenant part à cette formation. Y a-t-il des différences entre hommes et femmes ?</li> </ul>



### 3. Préparer et organiser la formation

COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter ses approches aux différents besoins et potentiels des publics concernés.</li> <li>- Définir et formuler les objectifs pédagogiques et les organiser dans une progression pédagogique.</li> <li>- Favoriser le changement, l'innovation et la création dans les méthodologies, les types d'action collective, etc.</li> <li>- Tenir compte des publics (sensibilités individuelles et institutionnelles), de leurs représentations préalables pour les faire évoluer vers une ouverture plus grande, sans imposer un contenu idéologique.</li> <li>- Élaborer le programme de formation en adéquation avec la durée retenue.</li> <li>- Préciser le lieu en veillant à ce que l'espace soit adapté au nombre de participant-es et approprié pour une formation participative et interactive.</li> <li>- Informer les participant-es avec un délai conséquent.</li> <li>- Préparer la documentation et le dossier (sous forme de classeur, de fiches, de module, de guide, etc.) pour faciliter leur exploitation par les participant-es.</li> <li>- Préparer le matériel pédagogique nécessaire à l'animation de la formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être conscient-e de ses propres préférences dans son attitude pédagogique, afin de pouvoir utiliser celle qui convient en fonction des aptitudes des participant-es à la formation.</li> <li>- Construire une séquence de formation cohérente avec les objectifs à atteindre et les publics participants.</li> <li>- Équilibrer et doser l'énergie : les formations en genre et développement ont toujours un caractère intensif, étant participatives et interactives.</li> <li>- Penser la gestion du temps de manière rigoureuse, prévoir des pauses pour une meilleure mobilisation de l'effort consenti pour de telles formations.</li> <li>- Alternier dans le programme des séances d'échange en grand groupe, en plénière et en travaux en groupes restreints.</li> <li>- Penser la disposition de l'espace : par exemple, une disposition en U ou en groupe facilite la communication et l'échange.</li> <li>- Diversifier la documentation, entre les documents et supports de travail et les documents de référence. Leur distribution progressive selon les séquences de formation est plus appropriée.</li> <li>- Prévoir du matériel pédagogique, fonctionnel, (tableau blanc, ordinateur, vidéoprojecteur, etc.) qui contribue à faciliter l'animation pour des synthèses, à fixer des idées, ou projeter un documentaire, etc.</li> </ul>



## 4. Animer les sessions et séquences de formation

COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les phénomènes de groupe (étapes de la vie d'un groupe et leadership dans l'animation) et intervenir en conséquence.</li> <li>- Mettre en œuvre une écoute active (centrée sur chacun-e des participant-es).</li> <li>- Réguler l'expression et le travail du groupe.</li> <li>- Gérer le temps.</li> <li>- Négocier et gérer les conflits.</li> <li>- Équilibrer les rapports de force.</li> <li>- Adapter la progression aux rythmes et styles des participant-es.</li> <li>- Pouvoir faire appel aux ressources extérieures sur les thématiques abordées (expert-es, témoins, recherches-action, ouvrages, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversifier les formes de travail (plénière/conférence, groupes de travail, ateliers, travail individuel, jeux de rôles, méthodes créatives, utilisation d'outils audio-visuels, exercices de gestuelle, etc.).</li> <li>- Construire la diversité des méthodes en rapport avec la durée de la formation.</li> <li>- Connaître les styles d'animation (laisser-faire, autoritaire, coopératif) et savoir les utiliser aux moments opportuns.</li> <li>- Utiliser des techniques d'expression participatives (photo-langage, méta-plan, théâtre-action, création de slogans, etc.).</li> <li>- Privilégier les approches pédagogiques :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• méthodes actives</li> <li>• non-directivité</li> <li>• pédagogie coopérative</li> <li>• conscientisation</li> <li>• approches systémiques et complexes</li> <li>• pédagogie du projet, conflit sociocognitif</li> <li>• interdisciplinarité.</li> </ul> </li> <li>- Utiliser un langage épiciène et non sexiste.</li> <li>- Effectuer une synthèse des travaux faits dans le cadre des méthodes actives afin de produire des apports théoriques d'appuis.</li> </ul>




## 5. Adopter l'approche genre dans la gestion de la formation

COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les principes de la communication et savoir déconstruire les mécanismes de domination de genre qui s'y jouent.</li> <li>- Recourir à une panoplie d'interventions pour interrompre des formes de communication discriminant les femmes ou les hommes ou pour prévenir ces comportements.</li> <li>- Créer un cadre général qui contribue à mettre les participantes et les participants à l'aise, à créer parmi eux un climat de travail dénué de pression et propice au développement d'idées et à la formulation de questions.</li> <li>- Favoriser des équipes pédagogiques mixtes, multiculturelles et interdisciplinaires.</li> <li>- Veiller à une répartition de la parole équitable.</li> <li>- Être capable de mener une discussion sur la manière de communiquer pendant la formation : comment nous parlons-nous, comment interagissons-nous les un-es avec les autres ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les séquences de formation de telle manière que les personnes ayant charge de famille ou d'assistance puissent les suivre sans difficulté.</li> <li>- Rendre les horaires des séquences de formation compatibles avec les conditions de vie et de travail des femmes et des hommes.</li> <li>- Veiller à un accès aux lieux de cours facile pour les femmes et les hommes et en toute sécurité (transports publics, transport organisé).</li> <li>- Aménager les locaux de cours de telle sorte que les femmes et les hommes s'y sentent à l'aise (chaises, tables, éclairage, sanitaires, etc.).</li> <li>- Fixer les frais (écolage, matériel de cours, transport, tenue vestimentaire, etc.) à un niveau qui permette à toutes et tous de suivre les cours.</li> <li>- Prévoir des bourses d'études, per diem etc. accessibles à toutes et à tous selon des critères identiques.</li> <li>- Faire comprendre aux participant-es que toute allusion sexiste et remarque avilissante à l'égard des participant-es ou des formatrices et formateurs est proscrite.</li> </ul>




## 6. Encourager le processus de changement (social, économique, politique et culturel)

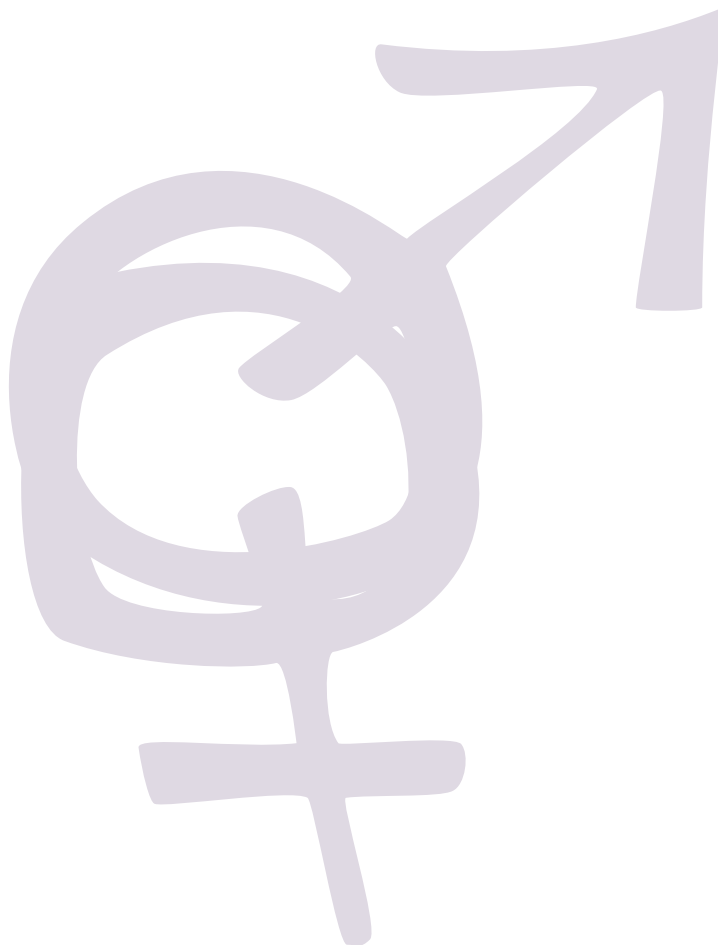
COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inscrire le suivi de la formation dans les processus de changements sociaux en cours dans le contexte donné.</li> <li>- Connaître le contexte, le cadre socio-politique et juridique, les acteurs du genre et du développement dans le pays des personnes formées.</li> <li>- Intégrer une réflexion sur l'opérationnalisation des contenus et compétences par les personnes formées.</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des pistes d'implication : être membre d'associations, de réseaux féminins/féministes et dans le domaine du genre et du développement.</li> <li>- Intégrer des réseaux professionnels de formatrices et formateurs.</li> <li>- Travailler les résistances que les participant-es rencontreront en retournant dans leur vie habituelle (organisation, famille, institution, etc.)</li> <li>- Faire connaître les réseaux genre, les associations de femmes et les réseaux féministes.</li> <li>- Donner les références de bibliographies, d'applications utiles, des coordonnées de centres de ressources et d'informations, des liens de sites et de média.</li> </ul>





## 7. Évaluer la formation

COMPETENCES	ASPECTS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir des dispositifs et outils d'évaluation (grilles, questionnaires) concernant le processus, les contenus et le cadre de la formation.</li> <li>- Organiser l'évaluation formative et l'auto-évaluation par les participant-es.</li> <li>- Prévoir une évaluation à moyen terme centrée sur les effets de formation et l'utilisation que les participant-es ont pu faire de leurs nouvelles compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer les outils d'évaluation dans une perspective de genre.</li> </ul> 





**COMPÉTENCES EN GENRE ET DÉVELOPPEMENT**



# 4.2

## PARTIE 4.2

### Compétences en genre et développement

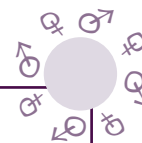
Ce que chaque formatrice et formateur en genre et développement devrait savoir et être capable de mettre en œuvre.

1. Comprendre le concept de genre
2. Connaître le cadre de base de l'analyse de genre
3. Connaître les instruments politiques et juridiques du genre
4. Connaître les enjeux de l'intégration transversale du genre (*gender mainstreaming*)
5. Intégrer le genre dans les évaluations

4.2

5

# 1. Comprendre le concept de genre



## 1.1 Définition des concepts de base du genre

- Les différences, confusions et articulations entre sexe, femmes et genre.
- Le genre comme rapports sociaux construits entre les sexes.
- Le sexe biologique, le genre comme construction évolutive.
- Le genre comme facteur structurant du pouvoir et des inégalités politiques, juridiques, sociales, économiques, culturelles, religieuses, environnementales.

### RESSOURCES

- Fiches pédagogiques : [http://www.observaction.org/wpcontent/uploads/2015/02/fiches\\_pedagogiques.pdf](http://www.observaction.org/wpcontent/uploads/2015/02/fiches_pedagogiques.pdf)
- Définitions : <http://www.adequations.org/spip.php?article362>
- Les essentiels du genre 01 et 02, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.

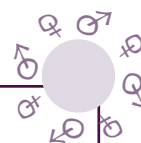


## 1.2 Genre, identités et représentations sociales (intersectionnalités)

- L'hétérogénéité des femmes et des hommes en tant que « groupes sociaux ».
- La centralité et l'intersectionnalité du genre dans toutes les identités sociales : âge, classe, religion, ethnicité et appartenances culturelles, orientation sexuelle, situations de handicap, ...
- La multi-identité de chaque individu (selon la situation, le statut matrimonial, l'âge, les lieux, etc.).

### RESSOURCES

- Intersectionnalité : <http://www.observaction.org/concept-et-methodologies/lintersectionnalite-un-outil-pour-la-justice-de-genre-et-la-justice-economique>



### 1.3 Stéréotypes, préjugés et discrimination de sexe

- Le mythe du cerveau « sexué ».
- Les masculinités / féminités : constructions sociale et culturelle du genre.
- Les pièges de l'essentialisme.
- Les stéréotypes : mécanismes de discrimination tout au long de la vie.
- Le caractère évolutif des stéréotypes, la possibilité de les combattre.
- Les mécanismes de discrimination, perpétuation des inégalités (éducation, socialisation, médias...).

#### RESSOURCES

- Femmes, hommes, hormones et cerveau : <http://www.adequations.org/spip.php?article2002>
- STEREOTYPIK, séquences d'animation sur les stéréotypes Nord-Sud et Femmes-Hommes, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils d'animation.

### 1.4 Dimensions de l'approche genre

- Égalité, respect des droits humains fondamentaux, liberté.
- Déconstruction des rapports inégalitaires.
- Développement durable.
- Efficacité du développement.
- Historique et fondements politiques de ces différents niveaux d'objectifs.
- Articulation et contradictions entre ces différents niveaux d'objectifs.

#### RESSOURCES

- Pour une pratique de l'approche genre dans le développement : <http://www.observation.org/wp-content/uploads/2014/07/Pour-une-pratique-de-lapproche-genre-dans-le-d%C3%A9veloppement.pdf>
- Plaidoyer pour le genre dans le développement durable, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Genre et développement durable, dossier : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique369>

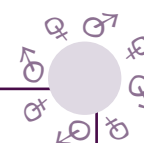


## 1.5 Genre et droits

- Genre et inégalités de droits.
- Droits humains, droits des femmes.
- Droits réels, droits formels.
- Droits sexuels et reproductifs.
- Droits de propriété, fonciers.

### RESSOURCES

- Les essentiels du genre 07 : Droits des femmes, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Les essentiels du genre 04 : Droits reproductifs et sexuels, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- La Convention internationale des droits de l'enfant au regard du genre : <http://www.adequations.org/spip.php?article2151>
- Droits des femmes en Afrique : [http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/08/FORUM\\_ROFAF\\_-\\_COMPILATION\\_DES\\_COMMUNICATIONS.pdf](http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/08/FORUM_ROFAF_-_COMPILATION_DES_COMMUNICATIONS.pdf)



## 1.6 Genre et culture

- La contextualisation (géographique, temporelle etc.) des rapports de genre.
- Les pièges du culturalisme (justification des inégalités par les traditions, religions, ...).
- Les mythes de la complémentarité entre les sexes et de l'harmonie dans les rapports traditionnels entre femmes et hommes.

### RESSOURCES

- Genre et croyances, Démarche participative pour la recherche d'un positionnement, Collection Les Déclics du genre, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Étude sur la liberté de religion ou de conviction et la condition de la femme au regard de la religion et des traditions <http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/08/Wunrn.pdf>



## 1.7 Genre et pouvoirs

- La domination masculine / le patriarcat (perspective historique, situations actuelles).
- Violences de genre et pouvoir.
- Continuum des inégalités de pouvoir entre les sphères privée et publique.
- Enjeux de la déconstruction/reconstruction des rapports et identités de genre pour les femmes et les hommes.
- Participation des femmes en politique.

### RESSOURCES

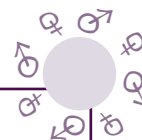
- La décentralisation, le pouvoir local et les droits des femmes : <http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/11/Decentralisation.pdf>
- Genre et mondialisation : les femmes du Sud analysent et résistent, Collection Les Déclics du genre, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Dossier sur les violences contre les femmes : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique283>
- Campagne contre les violences dans la mondialisation, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Plaidoyer.

## 1.8 Définitions des notions d'égalité, d'équité, de parité, mixité...

- Les différences, confusions et articulations entre les notions d'égalité, d'équité, de parité, de mixité et de genre...
- Les liens entre genre, droits et justice sociale.
- La distinction et l'articulation entre différences, inégalités et injustices.

### RESSOURCES

- Définition de l'égalité, équité, parité, mixité, etc. <http://www.adequations.org/spip.php?article362>
- Mots sur maux : <https://sites.google.com/site/femmesvilles/mots-sur-maux>



## 1.9 Inégalités de genre : principaux champs d'observation

- Situations d'inégalités et leur évolution (historique, chiffres, dans différentes régions du monde, pays etc.) dans les domaines :
  - politique
  - législatif et juridique
  - droits sexuels et reproductifs
  - économique (micro/macro)
  - éducation
  - social
  - culturel
  - religieux
  - environnemental
  - foncier

### RESSOURCES

- Chiffres et données des inégalités : <http://www.adequations.org/spip.php?article363>
- Statistiques : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/reperes-statistiques-79/>
- Statistiques sexuées en Belgique : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen\\_en\\_mannen\\_in\\_belgi\\_genderstatistieken\\_en\\_indicatoren\\_editie\\_2011.jsp](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen_en_mannen_in_belgi_genderstatistieken_en_indicatoren_editie_2011.jsp)



## 2. Connaître le cadre de base de l'analyse de genre



### 2.1 Structure des ménages, filiation et genre

- Différences entre « ménage » et « famille ».
- Différentes structures de ménage :
  - Nucléaire/élargi
  - Polygame/monogame
  - Monoparental
  - Homoparental
  - Ménage à « génération manquante »
  - Organisation sociale
- Systèmes de filiation et parenté : impact sur le genre
  - Patrilinéaire/matrilinéaire
  - Patrilocal/matrilocal
- Femmes cheffes de ménage
  - De facto
  - De jure
- Influence de la structure des ménages sur le genre :
  - La division du travail (privé/public)
  - L'accès aux ressources (internes et externes au ménage)
  - La prise de décision, l'autonomie
  - Le statut social, la socialisation
- Représentations sociales fréquentes et fausses sur les ménages – et leurs impacts :
  - L'homme « chef » de ménage
  - La « norme » du ménage nucléaire
  - La « complémentarité » femme/homme
  - « Homogénéité » du ménage
  - « Bienveillance et impartialité du chef »

#### RESSOURCES

- Régimes démographiques, genre et procréation : [http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/09/FAIT2000\\_la\\_rochelle.pdf](http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/09/FAIT2000_la_rochelle.pdf)



## 2.2 Définition et analyse de la division sexuée du travail

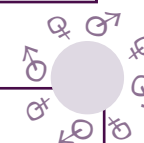
- Le rôle de la division sexuelle du travail dans la codification et la perpétuation des inégalités de genre et les possibilités de changement.
- Mécanismes de socialisation des rôles de genre.
- Liens entre la division du travail dans les sphères privée et publique.

### Facteurs d'influence :

- Le contexte (politique, économique, social, culturel, religieux, historique).
- Les identités sociales (âge, classe, caste, religion etc.).
- Le cycle de vie (femmes/hommes).
- La structure du ménage, statut marital.
- Les saisons (milieu rural surtout).
- Les dynamiques sociales (ex. migrations, mondialisation).
- Répartition des rôles (productif, reproductif...) et arbitrage.
- Répartition de la charge de travail.
- Économie du care (soin).
- Travail invisible des femmes (care, contribution à la production).
- Perméabilité/porosité/élasticité/interchangeabilité des rôles féminins/masculins.
- Valorisation sociale et économique des statuts et rôles des femmes/hommes.
- Accès et contrôle des ressources.
- Accès à la prise de décision.
- Impact des rôles sur les revenus.
- Impact des revenus sur les rapports de genre, le pouvoir.

### RESSOURCES

- Les essentiels du genre 01 et 02, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Fiches pratiques : <http://www.adequations.org/spip.php?article1267>
- Fiches pédagogiques : [http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2015/02/fiches\\_pedagogiques.pdf](http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2015/02/fiches_pedagogiques.pdf)



## 2.3 Besoins pratiques / intérêts stratégiques

- Définitions, intérêts et utilité, et limites des deux concepts.
- Différences et articulation entre les deux concepts, liens avec les droits.
- Traduction des besoins et intérêts dans les stratégies – quels enjeux ?
- Besoins pratiques et intérêts stratégiques : quel pouvoir de transformation des relations de genre ?
- *Empowerment*, comme processus et comme stratégie vers l'égalité (voir 2.4 ci-dessous).

### RESSOURCES

- Fiche outils pratiques du genre : <http://www.adequations.org/spip.php?article1220>
- Classeur pédagogique du genre : <http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2015/02/classeur.pdf>



## 2.4 Empowerment

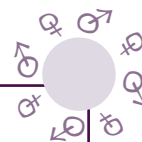
*Empowerment* : processus d'acquisition « de pouvoir » au niveau individuel et collectif. Il désigne chez une personne ou une communauté, d'abord la capacité d'agir de façon autonome, mais également les moyens nécessaires ainsi que le processus pour atteindre cette capacité d'agir, de prise de décision dans ses choix de vie et de société.

### Le processus d'empowerment combine quatre niveaux de pouvoir :

- **le pouvoir sur** : cette notion repose sur des rapports soit de domination, soit de subordination, mutuellement exclusifs. Elle suppose que le pouvoir n'existe qu'en quantité limitée, c'est un pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un ou, de manière moins négative, qui permet de « guider l'autre ». Il suscite des résistances qui peuvent être passives ou actives ;
- **le pouvoir de** : un pouvoir qui comprend la capacité de prendre des décisions, d'avoir de l'autorité, de résoudre les problèmes et de développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des choses. La notion renvoie donc aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) ainsi qu'aux moyens économiques : à l'accès et au contrôle des moyens de production et des bénéfices (avoir) ;
- **le pouvoir avec** : pouvoir social et politique, il met en évidence la notion de solidarité, la capacité de s'organiser pour négocier et pour défendre un objectif commun (des droits individuels et collectifs, des idées politiques : lobbying, etc.). Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un objectif commun ou lorsqu'ils partagent la même vision ;
- **le pouvoir intérieur** : cette notion de pouvoir se réfère à l'image de soi, l'estime de soi, l'identité et la force psychologique (savoir être). Elle se réfère à l'individu ; comment, à travers son analyse, son pouvoir intérieur, il est capable d'influencer sa vie et de proposer des changements.

### RESSOURCES

- L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'*empoderamiento* des femmes ? Thèse de Sophie Charlier, <http://www.mondefemmes.org/themes/index.asp#empow>
- Les essentiels du genre 10 – *Empowerment*, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Le tableau de l'*empowerment* (fiche 9) <http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2015/02/classeur.pdf>
- « Intégrer le genre dans les initiatives de développement, enjeux, pratiques et témoignages du programme Genre et économie », Adéquations : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique340>



## 2.5. Statistiques et champs d'observation

- Les différents indicateurs internationaux du genre (PNUD, IDISA...).
- Différences entre indicateurs sexo-spécifiques et indicateurs de genre.
- Indicateurs qualitatifs et quantitatifs de genre.
- Statistiques sur les disparités de genre dans les secteurs.
- Questionnements sur les modes d'obtention, de collecte, d'analyse et d'utilisation des données.

### RESSOURCES

- Fiche pratique sur les indicateurs : <http://www.adequations.org/spip.php?article1134>
- Les indicateurs de genre, Collection Les Déclics du genre, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Interprétation qualitative des données : une perspective genre <http://www.observaction.org/genre-et-indicateurs/interpretation-qualitative-des-donnees-une-perspective-genre/>

## 3. Connaître les instruments politiques et juridiques du genre

### 3.1 Historique de l'approche genre

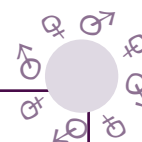
- Repères et ruptures historiques et géopolitiques du passage de IFD - Intégration des femmes dans le développement - à GED - Genre et développement.
- Liens entre GED et autres approches du développement (développement durable, développement humain, efficacité de l'aide).

### RESSOURCES

- Repères historiques <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique177>
- De la genèse à l'institutionnalisation du genre <http://www.observaction.org/concept-et-methodologies/de-la-genese-a-linstitutionnalisation-du-genre-2/>

### 3.2 Implications du passage d'IFD à GED (de l'intégration des femmes dans le développement à genre et développement)

- Méthodologiques, politiques, organisationnelles.
- Avantages et comparaisons dans la mise en œuvre de GED par rapport à IFD.
- Coûts de la mise en œuvre /de la non-mise en œuvre du genre.
- Transversalité (*mainstreaming*) et actions spécifiques (renforcement des femmes) : articulations et contradictions.



**RESSOURCES**

- Les essentiels du genre 01 et 04, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Fiche pratique : <http://www.adequations.org/spip.php?article1219>

**3.3 Engagements instruments juridiques spécifiques pour le genre ou intégrant le genre****Niveau international**

- 1979 - Cedef (Cedaw) et son protocole additionnel.
- 1994 - Conférence du Caire sur la population et le développement.
- 1995 - Programme d'action de la Conférence de Pékin (12 domaines) et Pékin + 20.

**A partir de 2000**

- Résolutions des Nations unies 1325, 1820.
- Protocoles sous régionaux sur le genre.
- Objectifs du millénaire pour le développement (Objectif 3).
- Processus post 2015, Objectifs de développement durable (Objectif 5).

**Généraux**

- Droits humains (droits civils et politiques et droits économiques, sociaux et culturels).
- Union Européenne : Traité d'Amsterdam, Charte des droits fondamentaux, Traité de Lisbonne.
- Conférence de Rio sur l'environnement et le développement (Chapitre 24 de l'Agenda 21).
- Négociations climatiques.

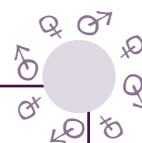
**Niveau national**

- Constitution.
- Lois et engagements (conventions signées).
- Politiques nationales de genre, plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes.
- Mécanismes de redevabilité des États.

**RESSOURCES**

- Textes juridiques fondamentaux sur les droits des femmes : <http://www.observaction.org/conventions-internationales/textes-juridiques-fondamentaux-sur-les-droits-des-femmes/>
- Déclarations fondamentales à l'issue des grandes conférences : <http://www.observaction.org/conventions-internationales/droits-des-femmes-declarations-fondamentales-a-lissue-de-grandes-conferences/>
- Textes européens : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique285>
- Texte de la CEDEF et son Protocole additionnel : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique249>
- Les essentiels du genre 07 – Droits des femmes, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Genre et négociations climatiques : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique384>

## 4. Connaître les enjeux de l'intégration transversale du genre (*gender mainstreaming*)



### 4.1 Genre dans les politiques internationales et nationales de développement

#### Le genre dans les politiques de coopération internationales

- Cadres internationaux de coopération, accords bilatéraux et multilatéraux.
- Documents stratégiques de réduction de la pauvreté.
- Nouvelles modalités de l'Aide publique au développement.

#### Le genre dans les lois et politiques nationales

- Le genre dans les politiques sectorielles.
- Le cadre juridique et constitutionnel national et le genre.
- Le genre dans la loi des finances et les budgets publics.
- Le genre dans la décentralisation (loi et processus).
- Cohérence des politiques au regard du genre.

#### Niveau local

- Agenda 21.
- Plans de développement locaux, communaux, régionaux.

#### RESSOURCES

- Les essentiels du genre 05 - Genre et économie, Le Monde selon les femmes [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Le genre dans la balance macro-économique <http://www.genreenaction.net/spip.php?article6426>
- Centre de ressources en ligne sur la budgétisation sensible au genre : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique368>
- Plaidoyer pour le genre dans l'Agenda post 2015 et ODD, Collection Analyse & Plaidoyer, Le Monde selon les femmes [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Les femmes s'intéressent aux finances publiques, Collection Analyse & Plaidoyer, Le Monde selon les femmes [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.

## 4.2 Le genre dans les organisations

- Audit de genre dans les organisations.
- Le genre dans la culture, les procédures et les pratiques organisationnelles (méthodes de travail, prise de décision, recrutement, évaluation du personnel, gestion des ressources humaines).
- Égalité professionnelle (rémunération, parcours et carrières, mixité des métiers, mobilité professionnelle, accès aux postes de décision, articulation des temps de vie).
- Budgétisation sensible au genre.
- Indicateurs et mécanismes de suivi du changement vers l'égalité de genre dans l'organisation.
- Genre et violences dans l'organisation (discriminations, harcèlement...).
- Genre et pouvoirs dans l'organisation, femmes et hommes dans le dialogue social.
- Le genre dans l'information et la communication organisationnelles (langage, iconographie) et dans le plaidoyer.

### RESSOURCES

- Expériences et pratiques du genre dans les organisations de développement : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique339>
- Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations : [http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/11/hommes\\_femmes\\_egalite\\_association.pdf](http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/11/hommes_femmes_egalite_association.pdf)
- Intégration du genre dans les ONG en Belgique – Gender coaching, Collection Les Déclis du genre, Le Monde selon les femmes [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.

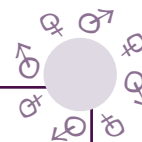
## 4.3 Le genre dans la gestion du cycle des programmes et projets

- Intégration du genre dans toutes les étapes du cycle de projet, y compris le cadre logique (diagnostic, planification, mise en œuvre, suivi, évaluation).
- Analyse des outils et procédures utilisés par le projet au regard du genre, intégration du genre dans ces outils et procédures. développement de nouveaux outils.
- Définition des indicateurs à différents niveaux de résultats.
- Vérification du maintien de l'orientation transformative de l'approche (éviter une approche réductrice du genre ou son évaporation dans une démarche très technique).
- Mise en œuvre de convergences entre la démarche de genre et la démarche participative.
- Étude de l'orientation des projets de l'organisation et de leurs impacts sur la réduction des inégalités femmes-hommes.

### RESSOURCES

- Les essentiels du genre n°12 – Le genre dans la gestion du cycle du projet, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Fiche Genre et cycle de projet : <http://www.adequations.org/spip.php?article1268>
- Pense-genre : Gestion axée sur les résultats intégrant le genre : [http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/09/Manuel\\_Pense\\_Genre\\_version\\_08122010\\_1\\_.pdf](http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2014/09/Manuel_Pense_Genre_version_08122010_1_.pdf)

#### 4.4 Transversalité du genre dans tous les secteurs et domaines du développement



- Stratégies institutionnelles pour la prise en compte du genre dans l'institution, dans les actions aux Suds et aux Nords et dans les partenariats.
- Enjeux de genre dans tous les secteurs sociaux et économiques\*
  - Statistiques régionales, nationales, locales.
  - Division sexuée du travail
  - Différentiel d'accès aux ressources, à la prise de décision par les femmes et les hommes
- Liens entre les inégalités de genre dans les différents secteurs (effet domino).
- Enjeux (bienfaits et risques) de la transversalité du genre dans les politiques et programmes sectoriels et dans les actions d'éducation au développement et de plaidoyer.

\* Éducation, santé, commerce et industrie, assainissement, développement rural, urbain, Technologies de l'information et de la communication et media, arts et culture, environnement, climat, biodiversité, entrepreneuriat, artisanat, droits humain, gouvernance, citoyenneté, renforcement de la société civile, gestion des conflits, etc., ainsi que dans le domaine de l'humanitaire, des situations d'urgence, conflit et post conflit.

##### RESSOURCES

- Toile de l'institutionnalisation du genre : <http://www.observaction.org/concept-et-methodologies/toile-institutionnalisation-du-genre/>

#### 4.5 Genre et plaidoyer



- Connaissance des caractéristiques d'un plaidoyer en faveur du genre.
- Intégration du genre dans tous les outils et documents de plaidoyer : absence de stéréotypes sexistes dans les visuels et la terminologie, statistiques genrées.
- Cartographie des acteurs et actrices du plaidoyer (pouvoirs publics, organisations des sociétés civiles).
- Participation, mobilisation sociale et leadership des femmes (Marche mondiale des femmes, Assemblée des femmes au forum social mondial...).

##### RESSOURCES

- Urbamouv, Les Déclics du genre, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Campagnes et plaidoyers pour l'égalité femmes-hommes : <http://www.adequations.org/spip.php?mot144>



## 5. Intégrer le genre dans les évaluations

### 5.1. Intégrer le genre dans les processus d'évaluation

- Intégration du genre dans l'appréciation de toute politique et action de développement.
- Intégration du genre dans l'élaboration des termes de références
  - Contenu de l'évaluation.
  - Stratégie d'évaluation.
  - Choix de l'équipe de l'évaluation (composition, compétences, etc.).
- Intégration transversale du genre dans les critères d'évaluation.
- Approche participative de l'évaluation sensible au genre.
- Évaluations formatives intégrant le genre.

#### RESSOURCES

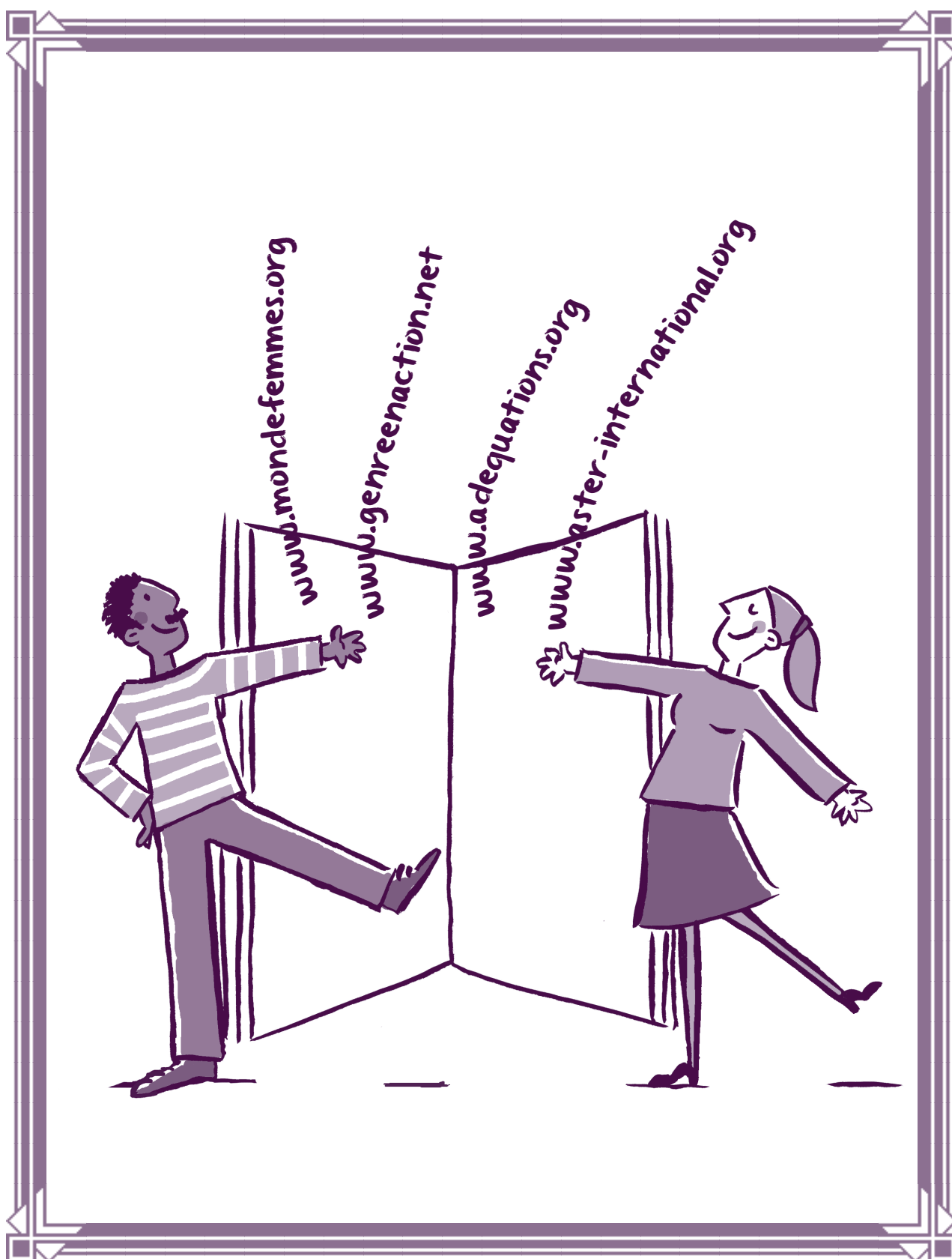
- Suivre et évaluer sous l'aspect du genre (Chapitre 3) <http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2015/02/classeur.pdf>

### 5.2. Intégrer le genre dans les indicateurs dans une perspective d'empowerment

- Construction participative des indicateurs avec la participation active des femmes et des hommes.
- Indicateurs sexo-spécifiques.
- Indicateurs pour mesurer la satisfaction des besoins et intérêts spécifiques des femmes.
- Indicateurs mesurant l'effectivité et la qualité de la participation des femmes et des hommes.
- Indicateurs d'*empowerment*.
- Les marqueurs genre.

#### RESSOURCES

- Les indicateurs de genre, Les Déclics du genre, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Productions/outils et analyses.
- Indicateurs Genre et développement durable : <http://www.adequations.org/spip.php?article2095>
- Suivre et évaluer sous l'aspect du genre (Chapitre 3) <http://www.observaction.org/wp-content/uploads/2015/02/classeur.pdf>
- L'approche de l'*empowerment* des femmes : un guide méthodologique, Commission Femmes et Développement, Le Monde selon les femmes - [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org) – onglet Champs d'action/thématiques



## RESSOURCES ET PRÉSENTATIONS DES ASSOCIATIONS

# 5

## PARTIE 5

### Ressources et présentation des associations



## Ressources

**Fiches bibliographiques** disponibles sur les sites des associations.

**Prochaines formations** : consultez les dates sur les sites des associations.

- Si vous avez été formé-e grâce à cet outil, participez aux interventions de formateurs et formatrices en genre et développement (échanges de pratiques avec méthodologie de formation) : voir les annonces sur le site du Monde selon les femmes.
- Inscrivez-vous dans l'annuaire des expert-es en genre et développement de Genre en Action<sup>14</sup>.

## Brève présentation des associations

Les quatre associations suivantes sont co-auteurs de ce Référentiel.



### Adéquations

[www.adequations.org](http://www.adequations.org)

Adéquations est une association à but non lucratif, créée en 2003, dont le siège est à Paris. Elle intervient aux niveaux régional, national et international auprès de pouvoirs publics et d'institutions, de collectivités locales et d'associations. Son objectif général est l'information, la formation, l'expertise et la facilitation de projets et de plaidoyers autour de l'égalité

femmes-hommes, des droits humains et de l'approche de genre, du développement durable et de la solidarité internationale.

Adéquations propose des modules de sensibilisation et de formation sur ces thématiques. Adéquations a notamment développé une expertise et élaboré des outils et des publications dans le domaine de l'éducation non sexiste, de l'intégration transversale du genre dans les organisations et leur communication, de l'approche de genre dans la coopération internationale et le développement durable. Adéquations anime un centre de ressources en ligne sur ces enjeux sur son site internet.

#### Dernières publications :

- Intégrer l'approche de genre dans les initiatives de développement - Enjeux, pratiques et témoignages du programme, *Genre et économie, les femmes actrices de développement*, mars 2015.
- Guide pour la mise en œuvre de la Convention internationale des droits de l'enfant à partir de l'approche de genre, juin 2014.
- Brochure Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi, décembre 2012.

**Co-auteure et contact** : Yveline Nicolas ; [ynicolas@adequations.org](mailto:ynicolas@adequations.org)

<sup>14</sup> <http://www.genreenaction.net/spip.php?rubrique6>



## Aster international

[www.Aster-International.org](http://www.Aster-International.org)

Aster-International est un réseau de structures, d'experts-es nationaux/ales et internationaux/ales créé en 1993. Il agit pour développer les égalités dans les projets : égalité femmes-hommes, égalité Nord-Sud et Sud-Nord, égalité entre zone rurale et zone urbaine, égalité de paroles et d'actes par la recherche-action, égalité dans l'accès et le contrôle des ressources éducatives, culturelles, économiques. La finalité des projets est de contribuer à un développement humain équitable et durable. Pour ce faire, le réseau développe une méthodologie de recherche-action et de transfert d'expertises.

Aster-International intervient ainsi, en France et à l'international, auprès des acteurs publics et privés (États, Régions, collectivités, universités, associations, ONG, syndicats, entreprises, populations...) par des actions de sensibilisation, d'ingénierie de projet, d'accompagnement et de formation, des missions d'expertise et d'appui technique. Par la recherche-action, Aster-International conduit de nombreux diagnostics territoriaux intégrant le genre.

L'égalité femmes-hommes est une thématique transversale des projets d'Aster-International et de ses membres qui l'intègrent dans leurs actions dans plusieurs régions du monde.

### Dernières publications :

- Article dans : Vers une économie « Humaine », Edition Hermann, 2014. De la femme reconnue comme personne (Mounier), aux femmes actrices de développement. Marie-Lise Semblat.
- Capitalisation des pratiques organisationnelles des groupements féminins et mixtes de la restauration et de la transformation des produits locaux, Burkina Faso. ASMADE, NEPAD et Aster-International.
- Capitalisation des bonnes pratiques en matière de formations techniques au profit des acteurs et actrices de la restauration et de la transformation des produits locaux, Burkina Faso. ASMADE, NEPAD et Aster-International.
- Rapport d'étude préalable pour un diagnostic territorial participatif intégrant le genre dans le Sud-Kivu (RDC). Méthodologie et résultats en partenariat avec le F3E, CIEDEL et Katouka.
- L'autobiographie raisonnée ABR, support de redynamisation de personnes en recherche d'emploi, particulièrement les femmes.
- Le diagnostic territorial participatif intégrant le genre – Maroc.

**Contact :** Jocelyne Gendrin-Guinebault ; [contact@Aster-International.org](mailto:contact@Aster-International.org)



## Genre en Action [www.genreenaction.net](http://www.genreenaction.net)

Genre en Action est une association qui anime depuis 2009 un réseau international francophone dédié aux enjeux de genre et de développement, créé en 2003. Sa mission est de mettre en réseau, d'informer et de renforcer les capacités des acteurs et actrices francophones du développement dans le but d'améliorer et d'accroître l'intégration d'une approche genre dans leurs initiatives. Le réseau rassemble plus de 4000 membres (personnes physiques et morales) dans plus de 50 pays, principalement francophones.

Actuellement, Genre en Action mène un projet visant à susciter une dynamique autour d'observatoires citoyens de l'égalité dans les pays francophones. Observation, son centre de ressources numériques en ligne, concentre des documents de référence sur Genre et Développement en français.

### Dernières publications :

- Vademecum de l'observation du genre, un document de 5 modules et 15 points pour comprendre l'intérêt, la mise en place et l'action des observatoires du genre.
- Étude comparative des observatoires de l'égalité de genre dans l'espace francophone.
- Vademecum sur les violences de genre en milieu scolaire.

**Co-auteurs et contact :** Claudy Vouhé ou Elisabeth Hofmann (Chaire Unesco, Bordeaux);  
[coordination@genreenaction.net](mailto:coordination@genreenaction.net)



### Chaire Unesco Bordeaux - Montaigne

[www.u-bordeaux-montaigne.fr/fr/international/cooperation/chaire-unesco-de-l-universite.html](http://www.u-bordeaux-montaigne.fr/fr/international/cooperation/chaire-unesco-de-l-universite.html)



centre international d'études  
et de formation en genre  
[www.ciefgenre.org](http://www.ciefgenre.org)

## Le Monde selon les femmes / CIEF genre [www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org)

Le Monde selon les femmes est une ONG belge reconnue depuis 1994 et une organisation d'Education permanente. Elle est active dans les domaines de la coopération au développement et les associations, la recherche, les mouvements sociaux. Elle mène des actions de plaidoyer, elle publie des outils pédagogiques et des recherches et fait de la formation en genre (CIEF – genre). Son expertise repose sur une équipe interdisciplinaire, interculturelle, active dans des réseaux nationaux et internationaux ainsi que sur le partage d'expériences avec les associations partenaires en Afrique et en Amérique latine. Elle collabore avec des institutions publiques et privées ainsi qu'avec des associations pour accompagner la mise en œuvre de programme et politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Le Monde selon les femmes organise régulièrement une formation de formatrices et formateurs de 120 heures (3 x 5 jours) ainsi que des formations avec ses partenaires en République Démocratique du Congo, au Sénégal, en Bolivie et au Pérou.

### Dernières publications :

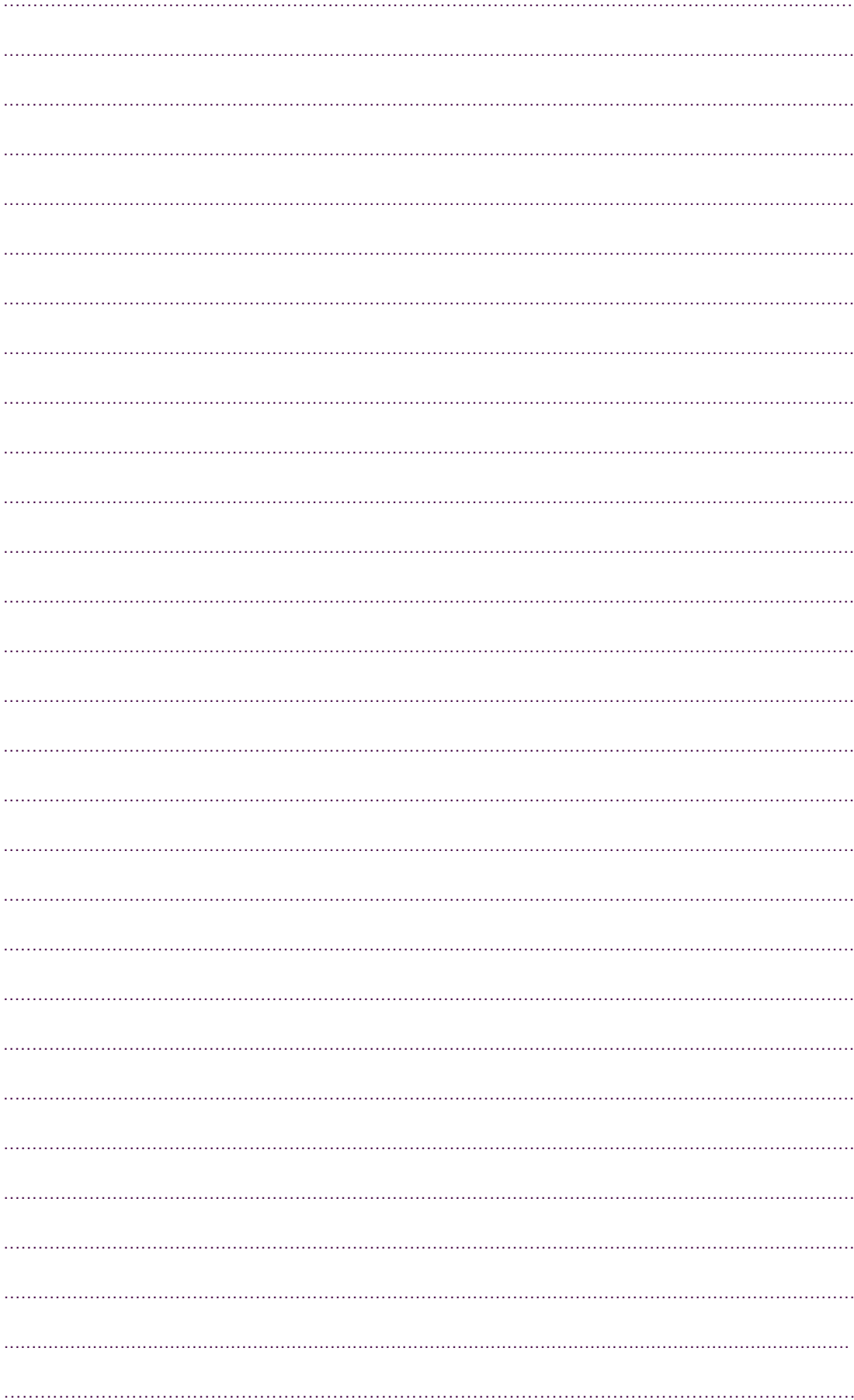
- Genre et masculinités, Collection Les essentiels du genre, n° 13.
- Genre... Tu vois ce que je veux dire ? Un livre-jeu sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégration du genre dans les ONG en Belgique, Collection Recherche & Plaidoyer.
- Perspectives de genre pour l'agro-écologie, Collection Focus Genre.
- Agroécologie : un plaidoyer pour le genre, Collection Recherche & Plaidoyer.
- Plaidoyer pour le genre dans l'Agenda post 2015 et ODD, Collection Recherche & Plaidoyer.
- Les indicateurs de genre, Collection Les déclics du genre.

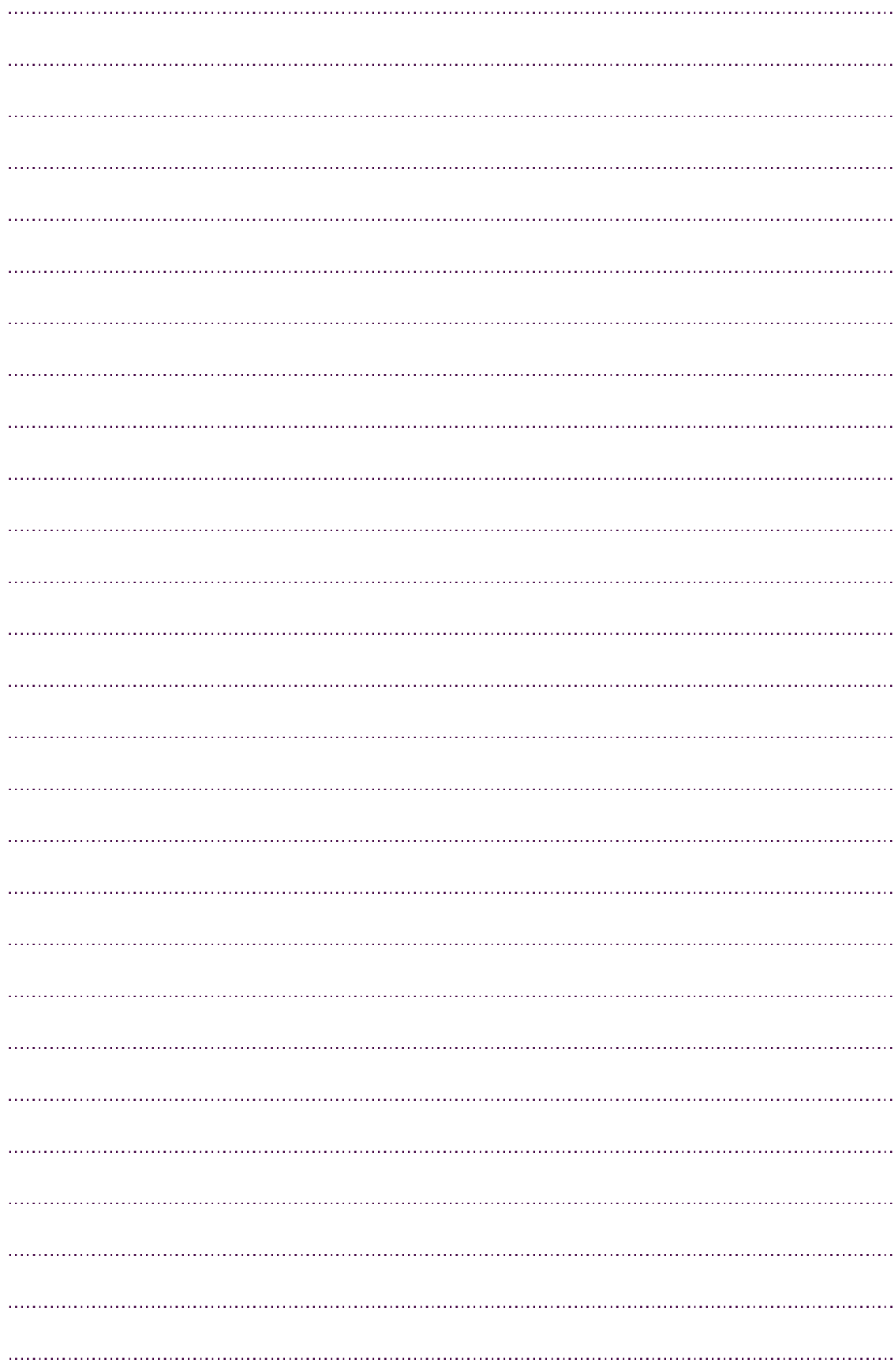
(Les Collections sont sur le site : « Les essentiels du genre » : bases des formations du Monde selon les femmes ; « Les déclics du genre » : grilles d'analyse, propositions pédagogiques et outils méthodologiques ; « Recherche & Plaidoyer » sur différents thèmes de travail du Monde selon les femmes ; « Focus Genre » : les recherches actions Nord Sud).

**Co-auteurs et contact** : Marcela de la Peña Valdivia, Claudine Drion, Pascale Maquestiau, Sophie Charlier ; [formation@mondefemmes.org](mailto:formation@mondefemmes.org)









Les associations auteurs du Référentiel collaborent avec des partenaires pour le renforcement des compétences par la formation et la connaissance.

### Quelques-uns des partenaires du Monde seon les femmes :



**RMTE/BOLIVIE**  
<http://www.remte-bolivia.org/>



**Casa de la Mujer/BOLIVIE**  
<http://www.casadelamujer.org.bo/>



**GGE Genero y Economía/REMTE/PÉROU**  
<http://generoyeconomiaperu.blogspot.be/>



**ENDA Pronat/SÉNÉGAL**  
<http://www.endapronat.org/>



**ENDA Graf Sahel/SÉNÉGAL**  
<http://www.endagrafsahel.org/>



**CONAFED/RDC**  
<http://conafed.org/>

### Quelques-uns des partenaires de Genre en Action :



**Observ'action** (Centre de documentation numérique)  
[www.observaction.org](http://www.observaction.org)



**Réseau des Observatoires de l'Égalité de Genre (ROEG)**  
[www.observatoiresdugendre.com](http://www.observatoiresdugendre.com)



**Leadafricaines/CÔTE D'IVOIRE**  
<http://www.leadafricaines.org/>



**Observatoire Genre et Développement de St Louis/SÉNÉGAL**  
<http://www.observatoiresdugendre.com/observatoire/observatoire-genre-et-developpement-saint-louis-ogdsl/>



**Genre Parité et Leadership Féminin/CÔTE D'IVOIRE**  
<http://www.observatoiresdugendre.com/observatoire/genre-parite-et-leadership-feminin/>



**Simiralenta Madagascar**  
[www.simiralenta.org](http://www.simiralenta.org)



**Wildaf/SÉNÉGAL**  
<http://www.wildaf-ao.org/>



**Observatoire National de la Parité (ONP)/SÉNÉGAL**  
<http://onp.sn//>



**Hommes pour la Promotion et la Défense des Droits des Femmes et des Filles (HOM-PROM0-DEDF)/SÉNÉGAL**



**Rezo Fanm Kapab dAyiti (REFKAD)**  
[rezofanmkapabdayiti@facebook.com](mailto:rezofanmkapabdayiti@facebook.com)



**Chaire Unesco Bordeaux - Montaigne**  
[www.chaire-unesco-bordeaux.fr/](http://www.chaire-unesco-bordeaux.fr/)

# C

Le Référentiel pour la formation des formatrices et formateurs en genre et développement est une nouvelle édition revue et complétée en 2015 sur base des expérimentations qui se sont déroulées de 2011 à 2014. Il propose un socle commun de principes, d'engagements et de compétences à l'usage des formatrices et formateurs. Son but est de guider la pratique des formations dans ce domaine. Ce référentiel est principalement issu de l'expertise des associations ci-dessous. Il reste évolutif et ouvert aux enrichissements ultérieurs apportés par les réflexions et les pratiques des acteurs et actrices concernées par la formation en genre et développement.

Ce document est également téléchargeable sur le site des associations.



[www.mondefemmes.org](http://www.mondefemmes.org)

