

Fiche 5. Intégrer le genre dans le cycle de projet

novembre 2009

Dans les actions de développement, les questions de genre - comme celles concernant la pauvreté, les exclusions sociales ou l'environnement - sont encore trop souvent ajoutées après coup ou considérées comme des catégories séparées, alors qu'il s'agit d'enjeux transversaux déterminants pour la réussite du projet.

Intégrer le genre dans le cycle de projet signifie se poser des questions à chaque étape du projet, depuis les contacts et études préalables jusqu'à l'évaluation du projet :

- **sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les inter-relations entre femmes et hommes ;**
- **sur les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes et sur les inégalités entre femmes et hommes, ainsi que les processus de transformation des rapports sociaux femmes-hommes.**

Sommaire de cet article

- [Intégrer le genre à chaque étape du cycle de projet](#)
- [Tableau récapitulatif de la démarche et des outils pratiques](#)
- [Exemple de memo de questions globales à se poser](#)
- [Exemple de check-list : intégration du genre dans la phase d'évaluation du projet](#)
- [Intégration transversale du genre dans le cycle de projet et projets spécifiques](#)

Cette fiche est créé à partir d'adaptation de différents outils d'intégration du genre dans le cycle de projet et travaux Adéquations, qu'on pourra télécharger à partir de la rubrique [Ressources genre](#)

Intégrer le genre à chaque étape du cycle de projet

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre indicatif. Les check-lists proposées concernant le genre ne sont bien sûr pas exhaustives.

1/ Etape de préparation et d'identification : idée générale du projet, orientation globale, analyse de la situation initiale.

- Intégrer des compétences en approche genre pour pouvoir établir un diagnostic initial.
- Poser l'égalité femmes-hommes comme un enjeu dans la structure, parmi les intervenant-es et partenaires afin d'identifier ensemble les résultats voulus en matière d'égalité et les moyens qui pourront être mis en œuvre.
- Organiser des débats, des réunions, pour alerter et mobiliser sur ce thème souvent encore considéré comme mineur ou mal compris.
- Formaliser les objectifs et la stratégie de genre (par ex. charte, engagements, cahier des charges...)

2/ Etape de conception et de formulation : élaboration détaillée du projet, prenant en compte les aspects techniques et opérationnels ; validation de la faisabilité sociale et économique, environnementale ; rédaction de la proposition de projet et recherche de financements.

- Intégrer des compétences en approche genre, prévoir des formations ou mise à niveau des personnes impliquées.
- Analyser l'environnement institutionnel, les acteurs, les travaux, les ressources déjà existantes dans le domaine concerné.
- Prévoir un budget pour le genre, concevoir un budget genré (cf. plus loin).

3/ Etape de mise en œuvre : déroulement du projet en conformité avec les objectifs visés par la réalisation d'activités programmées orientées vers l'obtention de résultats précis.

- Intégrer des compétences en approche genre.
- Mettre en oeuvre les grilles pratique du genre en les adaptant au contexte et aux objectifs (cf. Fiches 3 et 4).

4/ Etape de suivi : vérification continue de la bonne marche du projet pour intégrer, au fur et à mesure du déroulement, les actions correctives si nécessaire.

- Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes et leur évolution.
- Intégrer si nécessaire de nouvelles actions liées au genre, voire des actions spécifiques en direction des femmes ou des hommes (cf. plus loin).

5/ Etape d'évaluation : bilans pour apprécier et mesurer l'atteinte des objectifs et formuler des recommandations pour la poursuite du projet.

- Veiller que les outils d'évaluation intègrent des critères et des indicateurs de genre.
- Formuler des recommandations spécifiques en matière de genre.
- Valoriser l'expertise, publier les bonnes pratiques .

Tableau récapitulatif de la démarche et des outils pratiques

Ce tableau est inspiré du *Guide de l'intégration du genre dans les projets* de l'association [Tanmia](#) au Maroc. Les outils proposés ci-dessous sont détaillés dans ce guide.

ETAPE	METHODE	OUTILS PROPOSES
Etape 1- Analyse du contexte/identification	Collecter des données selon le sexe (désagrégées) Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités) Analyser les acteurs	- Les statistiques - Les entretiens et les enquêtes - Le profil d'activités - L'horloge des activités journalières - Le calendrier saisonnier - Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources - Le profil socio-politique des femmes _ - Le tableau des besoins pratiques /intérêts stratégiques _ - La carte sociale - Le diagramme de Venn

Etape 2- Planification et formulation	Définir les priorités des hommes et des femmes Sélectionner les actions prioritaires et élaborer un plan d'action	- La matrice des priorités - Le plan d'action - Le cadre logique sensible au genre
Etape 3- Mise en œuvre	Prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de participer aux activités du projet et d'en bénéficier	Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet
Etapas 4 et 5 - Suivi et évaluation	Analyser les résultats et les impacts du projet en tenant compte de la situation des hommes et des femmes	- Indicateurs de genre - Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet - Matrice d'analyse du genre

Exemple de memo de questions globales à se poser :

Adapté d'après le guide d'intégration du genre dans le cycle de projet PNUD, FSE et travaux Adéquations

- Qui **dirige** le projet ? Quelle est la **répartition** femmes-hommes aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...)?
- Quels sont les **besoins** des hommes et des femmes identifiés et répercutés dans ce projet ?
- Par quels **moyens** le projet se propose-t-il d'y répondre ?
- Qui a-t-on **consulté** ? Combien de femmes et combien d'hommes ? Selon quelles modalités ?
- La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des **différences sexospécifiques** dans le groupe ciblé ?
- Le projet a-t-il pris en considération les **changements** possibles concernant notamment :
 - le temps de travail des femmes et des hommes dans chacun de leurs rôles sociaux (cf. *Fiche 3*),
 - l'accès des femmes et des hommes à la ressource, le contrôle de ces ressources,
 - l'évolution du niveau de revenu des femmes et des hommes
 - le partage du pouvoir et des responsabilités ?
- A-t-on identifié des **indicateurs** sexo-spécifiques pour préciser les objectifs et faciliter le suivi ?
- Comment procédera-t-on pour atteindre les **objectifs d'égalité et de participation** des femmes dans le projet ? A-t-on identifié des **stratégies** spécifiques ?
- A-t-on identifié les **obstacles** susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales ; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter ?
- La direction du projet comporte-t-elle **l'expertise** nécessaire en matière de genre ?
- A-t-on pris en considération les implications **budgétaires** du genre :
 - moyens pour la formation des animateurs et animatrice du projet
 - moyens pour la collecte de données sexospécifiques...
- Une **évaluation** de l'intégration du genre et de ses résultats est-elle prévue dans l'évaluation externe et/interne ?

Exemple de check-list : intégration du genre dans la phase d'évaluation du projet

- Les **termes de référence** de l'évaluation expliquent-ils clairement et de façon précise les questions de genre à aborder dans l'évaluation ?
- L'évaluation analysera-t-elle les **résultats attendus** en tenant compte des spécificités hommes - femmes du point de vue de leurs besoins pratiques et de leurs intérêts stratégiques ?
- **L'équipe** d'évaluation comporte-t-elle des femmes et des hommes ? A quel niveau décisionnel ?
- L'équipe d'évaluation a-t-elle **l'expertise** nécessaire pour aborder les questions de genre en général et dans le domaine spécifique du projet ?
- En procédant à l'évaluation, les évaluateurs-trices ont-ils prévu de :
 - ventiler les données par sexe ?
 - analyser la contribution des femmes et des hommes, les différences et les similitudes, les conflits éventuels et les coopérations en cours ou possibles ?
- L'évaluation identifiera-t-elle les **leçons apprises** de l'adoption d'une perspective de genre dans le domaine concerné et organisera-t-elle leur transmission à l'ensemble de l'organisation - et plus largement à d'autres structures ou réseaux travaillant sur le genre ?

Une question stratégique : la place du genre dans le budget

- **Budget genre (budget pour permettre d'intégrer l'approche genre)**

Le projet prévoit un budget spécifique pour des actions ciblées genre : formations, travail d'expert-es, actions spécifiques vers les femmes ou les hommes (cf. ci-dessous)

- **Gender budgeting (« budget sensible au genre »)**

Le projet analyse l'impact de son budget sur les femmes et les hommes. Les procédures budgétaires sont organisées pour permettre cette identification et la suivre pour chaque poste.

Intégration transversale du genre dans le cycle de projet et projets spécifiques

Pour être effective, l'intégration de l'approche genre doit être **transversale**. Mais cela ne suffit pas forcément à induire des transformations sociales concrètes en faveur de l'égalité. Il est souvent nécessaire de prévoir aussi des **actions spécifiques** (dites *actions positives*) en faveur des femmes, par exemple pour réduire des inégalités qui les touchent spécifiquement (accès à des revenus, à des ressources), pour augmenter leur capacité de participer, d'agir, de se faire entendre (quotas)...

Remarque importante : bien sûr, des actions spécifiques peuvent être organisées aussi pour les hommes, car la situation des femmes ne changera pas si les hommes ne sont pas, eux aussi, impliqués dans les changements.

C'est la conception de la *masculinité*, des rôles sociaux masculins qui doit évoluer, de la même façon qu'il faut aider les femmes à modifier leurs rapports de subordination aux hommes et leur image d'elles-mêmes, souvent dévalorisée.