



Guide d'intégration du genre dans le cycle d'un projet

INTRO

03. Objectifs de ce guide

01

- 06. Différences entre l'approche Femmes et Développement et l'approche Genre et Développement
- 08. Rappel des concepts liés au genre
- 08. Comment intégrer le genre dans les projets ?

02

- 10. **Phase 1 : Identification**
- 11. Outil N°1 : Le profil d'activités
- 11. Outil N°2 : Le profil d'accès et de contrôle
- 12. Outil N°3 : Le profil socio-économique des femmes et des hommes
- 12. Outil N°4 : L'analyse des besoins pratiques et intérêts stratégiques

03

- 14. **Phase 2 : Conception du projet**
- 14. Les objectifs
- 14. Les activités
- 15. Les indicateurs sensibles au genre
- 15. Le budget sensible au genre
- 15. Le marqueur genre

04

16. Phase 3 : Mise en œuvre

16. L'équipe du projet

16. Des actions et dispositifs pour un processus participatif et de concertation

05

18. Phase 4 : Le genre dans l'étape suivi et évaluation du projet

ANNEXES

19. Tableau récapitulatif de la démarche et des outils à utiliser

20. Cadre logique sensible au genre

21. Exemples d'indicateurs sensibles au genre

22. Bibliographie



INTRO

Objectifs de ce guide

La pleine participation des femmes au processus de développement est capitale pour construire un système d'organisation sociale où les rôles des femmes et des hommes se conjuguent avec égalité de droits et équité de répartition des ressources.

L'approche genre promue par AVSF ne consiste donc pas seulement à associer des femmes à la réalisation de projets et à mettre en œuvre des activités leur étant exclusivement dédiées. La volonté est avant tout de répondre aux demandes exprimées par les femmes dans leurs communautés et leurs organisations, de faire progresser l'autonomie des femmes et diminuer les inégalités de genre tant dans les activités agricoles et d'élevage que dans la gouvernance des organisations agricoles et l'accès aux marchés.

Ce guide répond donc à cette volonté institutionnelle de progresser sur l'intégration du genre dans les projets, notamment en favorisant l'appropriation de cette approche par les équipes en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets. Un marqueur genre a également été mis en place afin de mieux mesurer le niveau de prise en compte de la dimension genre dans les projets.

Ainsi, ce guide vise à :

- Expliquer la démarche d'intégration du genre dans les projets de développement, à travers toutes les étapes du cycle d'un projet (de l'identification à l'évaluation finale) ;
- Partager des outils et des stratégies de mise en œuvre adaptées, dans le but de ne pas renforcer les inégalités existantes et d'optimiser l'impact du projet pour les femmes et les hommes.

01

Différences entre l'approche Femmes et Développement et l'approche Genre et Développement

« En réponse à la critique d'invisibilisation des femmes dans les processus et les projets de développement, l'approche Femmes et Développement émerge dans les années 70 et se focalise sur les besoins et les rôles présumés spécifiques aux femmes. Dans les faits, cette approche a pu avoir tendance à renforcer les inégalités structurelles ou les mécanismes de marginalisation des femmes. Comment ? En adoptant une

approche différenciée qui ne questionne pas vraiment les rapports de pouvoir, qu'il s'agisse des rapports de pouvoir au sein de la population ciblée par le projet, ou des rapports de pouvoir Nord-Sud. N'étant pas une approche transversale à l'ensemble des projets, elle a également souffert du manque de financement des projets engagés sur cette thématique. C'est pour intégrer ces questionnements et remédier aux inégalités que s'est généralisée l'approche Genre et Développement^[1] .

Le tableau ci-dessous présente les différences entre l'approche d'intégration des femmes dans le développement comme cela est encore souvent fait dans les projets, et l'approche Genre et Développement vers laquelle il est souhaitable de tendre dans la formulation des interventions.



[1] Fiches pédagogiques genre et développement, 2010, F3E

	Intégration des Femmes dans le Développement	Genre et Développement
APPROCHE	Déployer des actions spécifiques, ciblées vers les femmes, en vue d'améliorer leur condition et de remédier à leur marginalisation dans le développement économique.	Faire progresser l'autonomie des femmes et faire évoluer les rapports inégaux entre femmes et hommes, rendre visibles les mécanismes et conséquences des inégalités liées au genre.
CIBLE	Femmes.	Rapports entre hommes et femmes.
PROBLEME	Exclusion des femmes du processus de développement.	Droits et responsabilités inégaux qui empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes.
BUT	Un développement plus équitable et performant.	Assurer une égalité d'accès aux opportunités socio-économiques aux femmes comme aux hommes dans une perspective de croissance durable et inclusive.
STRATEGIE	Projets féminins, composantes femmes, augmentation de la productivité et des revenus des femmes.	Rendre visibles les inégalités, les rôles et les besoins afin qu'ils soient intégrés dans les stratégies politiques, programmes et projets de développement, en tâchant de ne pas détériorer une situation préexistante et/ou d'apporter des solutions pour l'améliorer.

Exemples

	Projet «Femmes et Développement Agricole»	Projet «Genre et Développement Agricole»
	Ce projet se concentre spécifiquement sur l'autonomisation des femmes dans le secteur agricole. Il vise à améliorer la situation des femmes rurales impliquées dans l'agriculture en leur fournissant des outils, des ressources et des opportunités pour renforcer leurs capacités et leurs moyens de subsistance ➔ Projet de formation et d'accès aux ressources pour les agricultrices.	Ce projet se concentre sur l'égalité d'accès aux ressources (terres, eau, intrants agricoles etc.), sans nécessairement s'attaquer directement aux normes sociales. Il cherche à créer un changement tangible en répartissant de manière plus équitable les ressources entre les hommes et les femmes dans le secteur agricole, contribuant ainsi à réduire les inégalités de genre dans le domaine de l'agriculture ➔ Projet de redistribution équitable des ressources agricoles.
OBJECTIF	Autonomiser les femmes rurales engagées dans l'agriculture en leur offrant des formations techniques sur les pratiques agricoles durables.	Rééquilibrer l'accès inégal aux ressources agricoles entre les hommes et les femmes dans une communauté agricole donnée.
ACTIONS SPÉCIFIQUES	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de programmes de formation axés sur les besoins spécifiques des femmes agricultrices, leur donnant accès à des informations sur les dernières techniques agricoles, la gestion des cultures, la conservation des sols, etc. - Faciliter l'accès des femmes aux intrants agricoles, aux financements, aux marchés - Fournir des informations sur la commercialisation des produits agricoles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Initiatives pour sensibiliser les propriétaires terriens ou les responsables politiques à l'importance d'accorder des droits fonciers égaux aux femmes et aux hommes - Programmes pour faciliter l'accès des femmes aux intrants agricoles et à l'eau pour leurs activités agricoles - Renforcement des capacités des femmes en matière de gestion des terres, de techniques agricoles et de gestion de l'eau, afin qu'elles puissent utiliser efficacement les ressources qui leur sont accessibles.
IMPACT ATTENDU	Amélioration significative du rendement agricole des femmes, de leurs revenus et de leur indépendance économique.	Meilleure productivité agricole et économique des femmes, ainsi qu'une réduction des inégalités entre les sexes en termes d'accès aux ressources, sans nécessairement changer directement les normes sociales, mais en agissant sur les structures et les pratiques d'accès aux ressources.
STRATEGIE	Projets féminins, composantes femmes, augmentation de la productivité et des revenus des femmes.	Rendre visibles les inégalités, les rôles et les besoins afin qu'ils soient intégrés dans les stratégies politiques, programmes et projets de développement, en tâchant de ne pas détériorer une situation préexistante et/ou d'apporter des solutions pour l'améliorer.

Rappel des concepts liés au genre

[MOOC AFD Genre et Développement, 2023]

Le sexe est un caractère biologique, il désigne l'ensemble des différences physiologiques entre les femmes et les hommes [appareils reproductifs et génitaux, chromosomes, gamètes, etc.]

≠

Le genre est un caractère social et sociologique, il désigne l'identité, les attributs et les rôles différemment attribués aux femmes et aux hommes par la société.

L'égalité entre les femmes et les hommes désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités entre les femmes et les hommes.
« Une fille a les mêmes droits et opportunités que son frère. »

L'équité est un principe impliquant la recherche d'un traitement juste. Elle reconnaît et prend en compte l'existence d'inégalités et les besoins différents que peuvent avoir les femmes et les hommes, et peut donc légitimer une différence de traitement pour rétablir l'égalité.
« Je donne à chacun selon ses besoins, afin qu'il ou elle ait un accès égal aux ressources et aux opportunités. »

La parité femmes-hommes désigne le rapport égal entre les femmes et les hommes (en nombre et pourcentage) sur le lieu de travail, dans la fonction publique et dans la sphère politique.
« La loi impose à notre parti de présenter autant de femmes que d'hommes sur la liste électorale. »

La discrimination désigne le fait de traiter différemment les femmes des hommes, avec pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance et la jouissance de leurs droits et libertés fondamentales dans tous les domaines (politique, économique, social, culturel et civil, etc.).
« Je n'ai pas eu le droit de terminer ma scolarité car je suis tombée enceinte. »

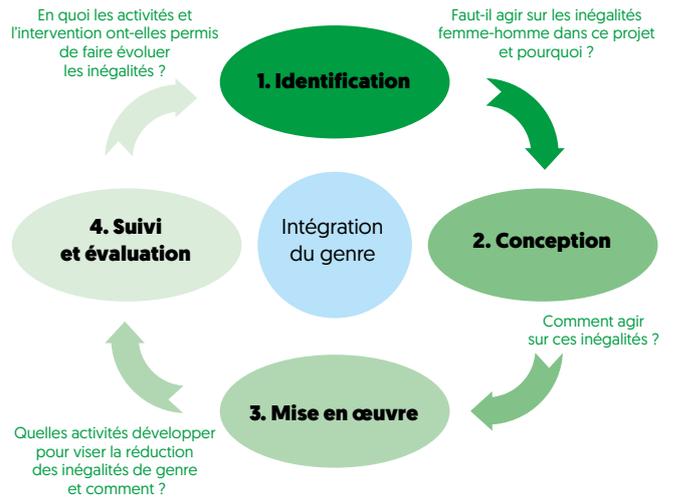
Les stéréotypes de genre sont un ensemble de représentations qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux femmes et aux hommes et des rôles différents qui en découlent. Les stéréotypes sont souvent utilisés pour justifier des discriminations sexistes et influencent inconsciemment les choix de vie.
« Les hommes ont naturellement plus d'autorités que les femmes. »

Les masculinités renvoient aux attentes, normes et attributs masculins construits socialement et auxquels les hommes doivent se conformer. La masculinité hégémonique, par exemple, désigne le modèle idéal auquel les « vrais » hommes doivent se conformer.
« Les copains de Victor lui disent que pour être un homme fort il faut savoir se battre. »

Genre et intersectionnalité Les filles et les femmes, les garçons et les hommes, ne sont pas des groupes homogènes : elles et ils ont plusieurs identités à la fois. Ainsi, les inégalités naissent ou sont renforcées par l'intersection du genre avec d'autres facteurs, comme l'âge, le statut socio-économique, l'ethnie, la religion, ou bien d'autres caractéristiques comme le fait de vivre en milieu urbain ou rural, le handicap ou l'orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle permet de comprendre les causes multiples des inégalités, pour mieux les traiter et protéger les groupes les plus vulnérables.

Comment intégrer le genre dans les projets ?

Intégrer le genre dans le cycle d'un projet suppose de prendre en compte la dimension genre dans chaque étape dès l'identification jusqu'à l'étape du suivi-évaluation. Voir également l'Annexe 1 qui synthétise la démarche et les outils pour intégrer le genre dans les projets.





02

Phase 1 : Identification

Pourquoi ?

L'analyse de genre lors de la phase d'identification permet d'identifier les inégalités entre les femmes et les hommes et les relations de genre qui doivent être prises en compte dans la mise en œuvre du projet et afin qu'elle ne renforce pas les inégalités. (MOOC AFD Genre et Développement, 2023).

Qui ?

Il peut s'agir d'un chef de projet, d'un responsable du suivi-évaluation, d'un consultant spécialiste du sujet, d'un partenaire spécialisé sur le sujet.

Quand ?

Durant la phase d'identification préalable à la conception du projet, de manière intégrée au diagnostic (territorial, agricole...) ou de manière indépendante mais complémentaire.

Intégrer le genre à cette étape d'identification suppose de réaliser un diagnostic sensible au genre qui permettra :

- De collecter des données sexospécifiques d'ordres qualitatives et quantitatives disponibles dans le pays, ou sur le secteur en question ;
- De dresser un état des lieux sur la situation différenciée des femmes et des hommes sur le plan des activités, des besoins, des contraintes, de l'accès à des ressources et à leurs contrôles (analyse sexospécifique) ;
- D'identifier les acteurs.rices concerné.es par le projet et éventuellement des organismes partenaires à mobiliser.

Quels sont les outils à utiliser dans la phase d'identification ?

Les données qui seront utiles pour cette phase peuvent être obtenues par une analyse à l'échelle du contexte (plus globale) et à l'échelle du projet :

Echelle contextuelle :

- Profil genre pays de l'AFD (<https://www.afd.fr/fr/ressources/profil-genre-afrique> / <https://www.afd.fr/fr/ressources/profil-genre-amerique-latine-et-caraibes> / <https://www.afd.fr/fr/ressources/profil-genre-asie>) : un document synthétique portant sur les enjeux de genre, le cadre législatif et stratégique, et les parties prenantes qui interviennent sur le genre dans un pays donné et par secteur.
- Statistiques sexo-spécifiques : consulter la documentation et les statistiques disponibles sur la situation socio-économique des femmes et des hommes (par internet ou auprès des services étatiques).
- En absence de ces informations, il est aussi possible de réaliser des entretiens auprès d'acteurs identifiés qui ont une connaissance fine des rapports de genre dans le pays ou la région.

Echelle du projet (MOOC AFD, 2023) :

- Cartographie sociale : permet d'identifier la diversité des activités des acteurs.rices concerné.es par un projet, le contexte, l'évolution des problématiques et différentes contraintes.
- Profil d'activité (voir détail Outil N°1 ci-après) : permet de collecter des informations sur les différentes activités /formes de travail des femmes et des hommes au regard du rôle : reproductif, productif et communautaire. Permet de prévoir comment l'intervention affectera ces activités et leur répartition.
- Profil d'accès et contrôle des ressources (voir détail Outil N°2 ci-après) : permet de collecter des informations sur l'accès et le contrôle des ressources économiques, socio-politiques et la gestion des temps des femmes et des hommes.
- Horloge des activités journalières : permet de visualiser la répartition des tâches et la charge de travail selon le genre et les saisons, d'identifier les moments disponibles dans la journée pour intervenir (réunions, formations, activités), d'évaluer la possibilité du développement de certaines nouvelles activités.
- Profil socio-économique des femmes et des hommes (voir détail Outil N°3 ci-après) : permet de connaître les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes, de savoir « qui décide de quoi » et donc de fournir des informations utiles pour déterminer le choix des activités du projet en tenant compte de leur faisabilité.
- Analyse FFOM (Forces Faibles Opportunités Menaces) : permet d'identifier les points forts et les points faibles du projet sur la prise en compte des différences entre les sexes et d'identifier les opportunités et les contraintes.
- Diagramme de VENN : permet d'analyser le rôle des acteurs.rices au sein d'un territoire et leurs interactions ; les conflits potentiels entre les différents groupes ; de voir si le groupe est satisfait ou non de l'action de tel ou telle acteur.rice ; de discuter des changements possibles, entre autre.
- Analyse des besoins pratiques et intérêts stratégiques (voir détail Outil N°4 ci-après) : permet de connaître les besoins et intérêts particuliers des femmes afin de prévoir des interventions qui pourront améliorer leurs conditions de vie ou situation sociale.

Outil N°1 : Le profil d'activités

Le profil d'activités permet d'obtenir des informations sur les différentes activités pertinentes ou formes de travail des femmes et des hommes au regard de leur rôle reproductif, productif et communautaire. Il met aussi en valeur le temps consacré à ces tâches [quand et à quelle fréquence] :

- Le travail reproductif correspond au soin et à l'entretien de la famille.
- Le travail productif concerne la production de biens et de services

Rôles sociaux/activités	Femmes / Filles				Hommes / Garçons			
	Qui	Quand	Comment	Où	Qui	Quand	Comment	Où
Travail reproductif : soin des enfants, préparation des repas, collecte d'eau, ménage, soin de santé familiale, achats courants...								
Travail productif : élevage, pêche, agriculture, création de revenus...								
Travail communautaire/ représentation en collectivité : organisation des célébrations, activités politiques locales...								

Fiches pédagogiques genre et développement, 2010, F3E / Adequations, Fiche N°4 : Grilles méthodologiques du genre <http://www.adequations.org/spip.php?article1267>

Outil N°2 : Le profil d'accès et de contrôle

Le profil d'accès et de contrôle est un outil à utiliser après le profil d'activité, pour compléter les informations sur les tâches identifiées en recensant les différentes ressources utilisées pour mener à bien ces tâches. **Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation.**

Le tableau ci-dessous comporte trois colonnes :

- La première colonne dresse la liste des ressources productives (la terre, l'équipement...) et les ressources liées à l'environnement

pour la consommation ou encore pour le commerce.

- Le travail communautaire comporte toutes les activités collectives et les services sociaux.

Il est à utiliser lors de l'étape de formulation afin d'**anticiper les activités qui pourraient être affectées par le projet, leur répartition et le temps qui leur est consacré et ainsi mieux adapter les actions.**

de la production [le crédit, l'éducation, l'information...], nécessaires à l'accomplissement des activités du projet ainsi que les bénéficiaires qui peuvent en découler.

- L'accès est à comprendre comme une liberté, une permission, un droit d'utiliser la ressource ou son bénéfice.
- Le contrôle indique la catégorie de personnes ayant la maîtrise, le pouvoir de décision sur cette ressource ou sur ce bénéfice y compris sur sa vente éventuellement.

Rôles sociaux/activités	Qui a accès ?		Qui gère ?	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ressources économiques ou productives				
Terre Équipement Main d'oeuvre Argent comptant Autres				
Ressources politiques				
Expérience des affaires publiques Leadership Formation/éducation				
Bénéficiaires				
Revenu Possession de biens Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement) Éducation Autorité / prestige				

Fiches pédagogiques genre et développement, 2010, F3E / Adequations, Fiche N°4 : Grilles méthodologiques du genre <http://www.adequations.org/spip.php?article1267>.

Outil n°3 : Le profil socio-économique des femmes et des hommes

C'est un outil qui permet de recueillir des informations sur la répartition de la prise de décision entre les femmes et les hommes dans un contexte donné. Ces informations sont utiles pour **déterminer le choix des activités du projet en tenant compte de leur faisabilité.**

La position socio-économique des femmes comparée à celle des hommes	Qui prend les décisions ?		
Décisions journalières (achats, etc.)			
Décisions concernant les enfants (scolarisation, consultations médicales, etc.)			
Décisions de mobilité (déplacements des femmes, etc.)			
Décisions périodiques (choix des cultures, etc.)			
Décisions professionnelles (choix d'activité du mari / de l'épouse / de la famille, etc.)			
Décisions d'investissements (achat d'outils, crédit, etc.)			
Décisions de dépenses « sociales » (mariage, dépenses de soutien pour des membres de la famille, etc.)			
Décisions au sein des institutions (Communauté...) et organisations locales (associations, coopératives)			

Outil n°4 : L'analyse des besoins pratiques et intérêts stratégiques

Le tableau des besoins pratiques et intérêts stratégiques est un outil d'analyse qui aide à **comprendre les besoins immédiats et les intérêts à long terme des hommes et des femmes** dans un contexte donné.

Besoins pratiques :

Les besoins pratiques se réfèrent aux besoins immédiats et concrets que les individus ont dans leur vie quotidienne. Cela comprend des éléments comme l'accès à l'eau potable, à la nourriture, à la santé, à l'éducation, à l'emploi, etc. Ces besoins sont essentiels pour répondre aux exigences de la vie quotidienne et sont généralement assez tangibles et mesurables. Les besoins pratiques peuvent généralement être satisfaits par des apports matériels. Leur satisfaction ne modifie pas nécessairement les situations d'inégalités.

Intérêts stratégiques :

Les intérêts stratégiques concernent les objectifs ou les aspirations à plus long terme que les individus souhaitent atteindre. Cela peut inclure des aspirations professionnelles, l'autonomie économique, l'accès égal aux ressources, la participation politique, l'égalité des chances, etc. Ces intérêts stratégiques sont souvent liés à des objectifs plus vastes ou des visions à long terme pour une vie meilleure et plus équitable. Les avancées dans la satisfaction des intérêts stratégiques des femmes et des minorités de genre (égalité de salaires, réduction des violences, représentation politique...) sont de nature à réduire plus amplement et durablement les inégalités.

Pour résumer cette partie, cette analyse du genre vise à se poser les questions suivantes afin de mieux cadrer le projet pour l'étape de mise en œuvre :

- Est-ce que le projet comporte des problématiques en lien

avec les enjeux de genre ? Si oui, lesquels et comment le projet propose d'y répondre ?

- Comment les rôles, les activités, ainsi que les responsabilités qui ont été identifiés dans l'analyse genre impacteront la mise en œuvre du projet ?
- Que faut-il faire pour garantir l'accès et la participation à tous et à toutes de manière équitable ?
- Des activités spécifiques doivent-elles être prévues ?

Exemples (texte de référence AVSF, Promouvoir l'égalité de genre en milieu rural, 2014)

Thématique du projet	Nécessités pratiques des femmes	Intérêts stratégiques des femmes
Élevage et santé animale	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les rendements (élevage de basse-cour) • Meilleure qualité de l'alimentation de la famille • Revenu personnel croissant [autonomie financière au sein de la famille] 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition de connaissances • Contrôle de certaines ressources et procédures [approvisionnement en vaccins, rémunération pour ces services] • Partage de l'expérience au-delà de la sphère familiale, avec des femmes d'autres communautés. • Reconnaissance extérieure [amélioration de la production, réduction du taux de mortalité des animaux d'élevage, organisation formelle].



03

Phase 2 : Conception du projet

Dans la phase de conception du projet, il est important de se baser sur les informations recueillies lors du diagnostic afin de proposer des actions pouvant répondre aux enjeux spécifiques des femmes et des hommes. L'intégration du genre à cette étape passe par un cadre logique sensible au genre (voir Annexe 2) contenant : des objectifs, des activités, un budget ainsi que des indicateurs sensibles au genre.

Lors de cette phase, il est important de souligner les éléments suivants :

- La qualité de la participation des femmes dans leur diversité est déterminante lorsque le montage est participatif ;
- Le recours à des personnes ressources expertes en genre et/ou des partenaires nationaux/locaux expérimentés en genre peut être utile.

Les objectifs

Un objectif explicite sur le genre doit **chercher la transformation des rapports sociaux de genre, ainsi que la promotion des intérêts stratégiques des femmes**. Par exemple, un objectif explicite sur le genre pourrait être : « Augmenter de 30% la participation des femmes aux processus de prise de décision au sein des coopératives agricoles locales d'ici deux ans. »

Cet objectif est spécifique, mesurable et met l'accent sur l'autonomisation des femmes en les incluant activement dans les processus décisionnels. Il est explicite sur le genre car il cible directement l'égalité des chances et vise à améliorer la représentation des femmes dans un domaine où elles sont sous-représentées.

Un objectif spécifique au genre devrait également s'inscrire dans les objectifs sectoriels, faire partie des stratégies de genre d'AVSF, être accompagné par des moyens adéquats de mise en œuvre et répondre au principe de « ne pas nuire ».

Les activités

Les activités visent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en prenant en compte les besoins, les intérêts et les réalités spécifiques des hommes et des femmes, identifiés lors du diagnostic.

Elles sont conçues pour corriger ou anticiper des inégalités et difficultés identifiées par la mise en œuvre d'activités spécifiques et/ou à renforcer la position des femmes dans divers domaines, y compris l'agriculture, l'emploi, la gouvernance...via une approche plus intégrée qui bénéficie aux hommes et aux femmes de manière égale.

Elles doivent être faciles à mesurer par des indicateurs. Voici quelques exemples d'activités :

1. **Formation et sensibilisation** : organiser des programmes de

formation pour sensibiliser les communautés et les parties prenantes sur les questions de genre, y compris les droits des femmes, les stéréotypes de genre, l'alphabétisation des femmes, etc.

2. **Accès aux ressources** : mettre en place des initiatives pour garantir un accès équitable des femmes aux ressources telles que la terre, l'eau, les semences, le crédit agricole, les technologies, etc.
3. **Renforcement des capacités** : proposer des formations techniques et un accompagnement pour améliorer les compétences des femmes dans des domaines spécifiques tels que les pratiques agroécologiques, la gestion des ressources naturelles, la transformation des produits, etc.
4. **Plaidoyer pour l'égalité des sexes** : organiser des campagnes de plaidoyer pour influencer les politiques et promouvoir une plus grande égalité de genre au sein des institutions et des organisations.

Les indicateurs sensibles au genre

(Voir aussi exemples listés en Annexe 3)

Les activités doivent être faciles à mesurer par des indicateurs qui permettent de mesurer l'impact et l'efficacité des projets de développement agricole en termes d'égalité de genre.

On distingue deux types d'indicateurs sensibles au genre :

- Les **indicateurs quantitatifs** qui peuvent être fournis par des données et statistiques désagrégées par sexe : ils indiquent le nombre de femmes et d'hommes concernés par catégorie [ce sont les indicateurs utilisés habituellement, que l'on décompose par sexe ou groupe d'intérêt]. Ex : pour une formation, l'indicateur ne sera pas « nombre de participants ayant bénéficié de la formation » mais plutôt « nombre d'hommes et nombre de femmes ayant bénéficié de la formation » et si possible en désagrégeant par tranche d'âge.
- Les **indicateurs qualitatifs** qui permettront de mesurer les résultats positifs et négatifs, directs et indirects, du projet. Ils apportent des informations sur les attitudes, opinions, perceptions des personnes bénéficiaires ou gravitant autour du projet, c'est-à-dire les indicateurs spécifiques qui mesurent l'évolution des relations entre les hommes et les femmes ainsi que les normes de genre. Ex : amélioration de la mobilité des femmes pour exercer leurs activités, participation des femmes aux prises de décision dans le cadre du comité de gestion de l'eau...

Il est important de noter qu'AVSF a défini un indicateur obligatoire et transversal à tous ses projets, si applicable : la proportion de femmes dans les instances de gouvernance des organisations et de la communauté.

Le budget sensible au genre

Il est nécessaire de prévoir les ressources nécessaires au financement des actions définies. Deux approches sont possibles selon la place que l'on donne au genre dans le budget :

- Soit le budget intégrera l'approche genre **uniquement dans des lignes de dépenses spécifiques pour des actions genre** (formation, interventions des expert.es sur la thématique...).
- Soit le budget est **entièrement sensible au genre**, dans ce cas le projet analyse l'impact de son budget sur les femmes et les hommes et définit des procédures budgétaires pour permettre cette identification et la suivre pour chaque poste.

Le marqueur genre

Le projet sera ensuite vérifié sous l'angle du marqueur genre afin de mesurer le niveau de prise en compte de la dimension genre dans le projet.

Qu'est-ce que le marqueur genre et comment s'applique-t-il à un projet ?

- Le marqueur genre doit être renseigné au moment de la conception/ instruction du projet et au moment de l'évaluation finale (à minima).
- Il permet de renseigner si la promotion de l'égalité femmes-hommes est un objectif poursuivi par le projet, et à quel niveau.
- Il s'appuie sur un système de notation qui comporte trois valeurs : 0,1 et 2. Chaque valeur renvoie à un niveau de prise en compte du genre dans la définition des objectifs.

Il y a 3 valeurs de marqueur :

- G0 : si aucun axe de travail ou aucun objectif ne vise l'égalité entre les femmes et les hommes.
- G1 : si l'égalité femmes-hommes est un des axes ou des composantes (résultat...) du projet.
- G2 : si l'objectif spécifique ou général vise l'égalité femmes-hommes de manière principale.

Exemples pour un projet au Togo sur le développement de l'agroécologie et l'accès aux marchés pour les familles paysannes :

Projet noté G-0 : le projet d'appui à la production et renforcement des organisations paysannes (OP) est destiné aux femmes et aux hommes. Mais il ne comporte aucun objectif précis concernant la lutte contre les inégalités femmes-hommes dans l'agriculture et les organisations. De même, aucune activité visant expressément à éliminer ces obstacles n'est identifiée.

Projet noté G-1 : le projet dispose d'une composante explicite de lutte contre les obstacles à la participation des femmes, et des activités visant à éliminer ces obstacles sont définies. Ainsi il est prévu de mettre en place des formations non mixtes sur la prise de parole dans les espaces de décision et la dotation en équipement en particulier pour les femmes.

Projet noté G-2 : le projet vise explicitement l'implication des femmes en s'articulant autour de trois objectifs : l'amélioration de l'accès à la formation et aux équipements et la sensibilisation des familles et chefs de village à l'accès à la terre pour les femmes, et à leur participation dans les instances des OP. Des activités telles que la construction d'un plaidoyer auprès des instances gouvernementales sur les droits de propriété des terres, l'octroi d'un budget d'équipements agricoles pour les femmes, des activités de sensibilisation des membres des OP à la gouvernance inclusive sont prévues.



04

Phase 3 : Conception du projet

L'équipe du projet

Dans la phase de mise en œuvre, l'intégration du genre vise à mettre en place des activités ayant une portée transformative et/ou qui évite dans la mesure du possible de renforcer les inégalités. Pour cela, la composition de l'équipe, sa formation et son exemplarité sont essentiels :

- Le personnel du projet, dispose-t-il de compétences en matière de genre ?
- L'équipe est-elle motivée pour prendre en compte cet aspect ?
- Le personnel féminin est-il aussi bien formé que le personnel masculin ?
- L'équipe est-elle « exemplaire » en matière de genre ?

- Pour des femmes analphabètes ou illettrées, proposer des **cours d'alphabétisation** pour les préparer à prendre la parole, présenter un argumentaire, grâce à des jeux de rôle, un travail sur des contenus « motivants » [sur des femmes « modèles », les droits des femmes, etc.].
- Choisir les formateurs et formatrices en fonction du contexte, des perceptions locales et des sujets à aborder, ainsi que du public visé.

Des actions et dispositifs pour un processus participatif et de concertation

[Propositions issues de la formation genre pour l'équipe Sénégal AVSF réalisée en 2021]

- Recruter plus d'animatrices ou techniciennes pour tendre vers plus de **parité au sein des équipes**.
- Être toujours attentif à la **répartition des prises de parole**, que ce soit pour les femmes de l'équipe de projets lors des formations ou des réunions (« image » du projet) ou pour les bénéficiaires :
 - Sensibiliser les hommes à l'importance de laisser s'exprimer les femmes ;
 - Mettre en place dans les réunions une alternance dans la prise de parole : si un homme parle, une femme parle ensuite, et inversement.
- S'assurer que les **contraintes pour la participation des femmes** aux activités du projet ne sont pas trop fortes (horaires, lieux, mobilité, etc.) : si des femmes (ou hommes) en charge d'enfants en bas âge participent aux formations, la mise à disposition d'une personne qui prend en charge les enfants peut faciliter la participation sereine de toutes et tous. Pour des formations résidentielles de plusieurs jours, la possibilité de loger bébés et nounous en plus des participant-e-s permet aux femmes allaitantes de participer.
- Avoir recours à des **réunions non-mixtes** si les femmes sont trop en retrait lors des réunions mixtes ; alterner avec des réunions des représentant-es des femmes et des hommes et introduire graduellement les réunions mixtes ; ou proposer des travaux en sous-groupes non-mixtes pendant certaines phases d'une réunion mixte.
- Encourager la participation des femmes (bien préparées) dans les réunions mixtes pour qu'elles prennent l'habitude de s'exprimer en public, et devant des hommes.



05

Phase 4 : Le genre dans l'étape suivi et évaluation du projet

L'étape de suivi-évaluation ne nécessite pas un système spécifique mais plutôt l'intégration du genre dans les termes de référence liés à l'évaluation.

Lors de la phase de suivi et évaluation, on cherche à mesurer :

- si les activités ont été mises en œuvre comme prévu (avec la participation active des femmes et des hommes) ;
- si des évolutions positives ont eu lieu vers l'objectif de changement fixé concernant le genre ;
- si les perceptions sur les critères classiques d'évaluation varient entre femmes et hommes ;
- si des résultats ou impacts inattendus ont été constatés pour des femmes ou des hommes (par exemple sur la charge de travail des femmes ou les revenus qu'elles contrôlent).

Lors de la phase de suivi et évaluation, il s'agit de :

- Désagréger par sexe systématiquement les données du suivi et de l'évaluation pour détecter d'éventuels déséquilibres ;
- Ajouter des indicateurs de nature plus qualitative pour identifier d'éventuelles différences ;
- Penser aux risques de biais lors de la collecte de données ;
- Maintenir un fort degré de participation avec perspective genre durant les entretiens ;
- Se donner les moyens pour capter les évolutions de perception (par exemple : recueil de témoignages).



ANNEXE 01

Tableau récapitulatif de la démarche et des outils à utiliser

ÉTAPE	MÉTHODE	OUTILS PROPOSÉS	RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES
Étape 1 Analyse du contexte/identification	La collecte des données désagrégées par sexe. Diagnostic sur la situation des femmes et des hommes, besoins, contraintes et opportunités spécifiques. Analyse des acteurs.rices.	Le profil d'activité. Le profil d'accès et de contrôle des ressources. Le profil socio-économique des femmes et des hommes.	Le diagramme de Venn. L'horloge des activités journalières. Les entretiens et les enquêtes. Les statistiques. L'analyse du genre ² .
Étape 2 Conception	Définir des objectifs, des activités, des indicateurs, un budget.	Cadre logique sensible au genre.	La matrice des priorités. Le plan d'action.
Étape 3 Mise en œuvre	Prévoir des dispositifs permettant d'intégrer le genre et de garantir une participation équitable des femmes et des hommes dans le projet.	Composition et formation de l'équipe de projet. Dispositifs participatifs à mettre en place pour réaliser les activités.	
Étape 4 Suivi et identification	Vérifier l'impact du projet auprès des femmes et des hommes.	Indicateurs qualitatifs et quantitatifs sensibles au genre.	

[2] https://fabo.org/pluginfile.php/55349/mod_resource/content/4/Gender%20Analysis_DDC_French_2018.pdf

ANNEXE 02

Cadre logique sensible au genre³

RÉSUMÉ NARRATIF	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES (IOV)	MOYENS DE VÉRIFICATION (MV)	HYPOTHÈSES IMPORTANTES
Objectif global du projet	Est-ce que le projet poursuit un but qui impactera les relations de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte de l'objectif sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre.	Facteurs externes importants et nécessaires pour atteindre les objectifs qui impactent le genre à long terme.
Objectif spécifique	Le projet a-t-il des objectifs qui tiennent compte du genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre le but qui prend en compte le genre.
Résultats (liés aux objectifs et activités)	La répartition des bénéfices prend-elle en compte les problèmes de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des résultats sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre les résultats qui prennent en compte le genre.
Activités	Les problèmes de genre sont-ils clairement énoncés dans l'exécution du projet ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des activités sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Facteurs externes importants qui doivent prévaloir pour permettre d'avoir des bénéfices pour les hommes et les femmes.

[3] Adapté à partir du Guide d'intégration genre association Tanmia (2006).

ANNEXE 03

Exemple d'indicateurs sensibles au genre

Indicateurs quantitatifs :

- **Proportion de femmes dans les instances de gouvernance des organisations et de la communauté** (obligatoire dans tous les projets, si applicable)
- Augmentation de la **proportion de terres** détenues ou contrôlées par les femmes par rapport à l'ensemble des terres agricoles.
- Augmentation du **nombre de bénéficiaires** femmes dans le projet
- Evolution de la **répartition du temps entre les tâches ménagères et les activités agricoles** pour identifier les charges de travail et les inégalités de genre.
- Évolution du **pourcentage de femmes qui ont accès et qui contrôlent les intrants agricoles** tels que les semences, les engrais, les outils, etc., par rapport aux hommes.
- Taux de **participation des femmes aux formations** ou aux programmes de renforcement des capacités agricoles.
- Augmentation du **revenu généré** par les femmes agricultrices à partir de leurs activités agricoles ou des activités génératrices de revenus.
- Augmentation de l'**accès des femmes aux services financiers** et au crédit agricole pour investir dans leurs activités agricoles.
- Augmentation du degré de participation des femmes dans les **prises de décision** liées à la gestion des terres, des cultures et des revenus agricoles.

Indicateurs qualitatifs

- Amélioration de l'**autonomie économique des femmes**.
- Amélioration de la **position des femmes** au sein du foyer, de l'association de producteurs ou de la coopérative (**rôle dans la prise de décision**).
- Evolution de la **perception, par les hommes et par la communauté, des femmes en tant qu'actrices économiques** (travail salarié des femmes hors du foyer, implication des femmes dans des activités commerciales...).
- Evolution au sein du ménage concernant le **contrôle des revenus** / usage des revenus supplémentaires générés par les femmes [décision concernant les dépenses...].
- Evolution des **perceptions des femmes et des hommes sur l'impact des projets sur leurs vies**, leur autonomie et leur égalité.

Il existe également beaucoup d'indicateurs proposés par la Commission Européenne dans le cadre de son **plan d'action genre III**, classés par axe thématique (droits économiques et sociaux des femmes et des filles, changement climatique et environnement...) :

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13343-2020-ADD-1/en/pdf>

ANNEXE 04

Bibliographie

- Adequations, 2009, Fiche N°4 : Grilles méthodologiques du genre, <http://www.adequations.org/spip.php?article1267>
- Adequations, 2009, Fiche N°5 : intégrer le genre dans le cycle du projet, <http://www.adequations.org/spip.php?article1268>
- AFD, 2016, Boîte à outils genre, agriculture, développement rural et biodiversité, <https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-genre-agriculture-developpement-rural-et-biodiversite>
- AVSF, 2013, « Promouvoir l'égalité de genre en milieu rural : exemples au Togo, Sénégal, Amérique Centrale et Brésil » <https://www.avsf.org/publications/promouvoir-legalite-de-genre-en-milieu-rural-exemples-au-togo-senegal-amerique-centrale-et-bresil/>
- F3E, 2021 Fiches pédagogiques genre et développement, <https://f3e.asso.fr/wp-content/uploads/F3E-fiches-pedagogiques-genre-et-developpement-2021.pdf>
- Habbanae :
 - 2012 : Habbanae n° 106 « Femmes au cœur du développement : projets au Togo, Sénégal, Vietnam et Brésil »
 - 2017 : Habbanae n°124 « Les actrices du développement : projets au Togo, Honduras et Mali »
 - 2022 : Habbanae n°143 « Quelles perspectives pour les femmes rurales ? »

- Projets et actions innovantes d'AVSF :
 - 2015 : « Femmes artisanes et fibre de camélidés en Bolivie » <https://www.avsf.org/publications/les-experiences-innovantes-davsf-femmes-artisanes-et-fibres-de-camelides-en-bolivie/>
 - 2018, Développement économique local du département de Matam au Sénégal grâce à l'embouche ovine - Projet - AVSF
 - 2018, Production agroécologique pour les femmes et les jeunes Lenca au Honduras - Projet - AVSF
 - 2021, Soutien au développement économique des femmes rurales dans la région des Savanes au Togo - Projet - AVSF
 - 2021, <https://www.avsf.org/publications/les-actions-innovantes-davsf-le-micro-credit-en-animaux-au-senegal/>
 - 2023, <https://www.avsf.org/publications/une-position-renforcee-des-femmes-dans-la-filiere-ovine-au-senegal/>
 - <https://www.avsf.org/publications/les-actions-innovantes-davsf-commerce-equitable-et-production-paysanne-feminine-de-karite-bio-au-burkina-faso/>

Documents de référence et publication d'AVSF :

- 2013 : deux capitalisations produites dans le cadre du projet FSP Genre :
 - Sénégal : « Changements socio-économiques induits dans les organisations paysannes bénéficiaires et les ménages par le projet FSP-Genre »
 - Togo : « Genre et filière porcine : une progressive autonomisation des éleveuses » <https://www.avsf.org/publications/genre-et-filiere-porcine-au-togo-une-progressive-autonomisation-des-femmes-eleveuses/>
- 2013 : production et diffusion d'une vidéo « Les femmes, actrices du développement » sur l'expérience de femmes éleveuses au Togo
- 2013 : document de référence d'AVSF Amérique Centrale : <https://www.avsf.org/es/publications/genero-y-empoderamiento-de-las-mujeres-en-las-agriculturas-campesinas-e-indigenas-en-centroamerica/>
- 2014 : « Genero y adaptacion al cambio climatico » : mise en commun et capitalisation d'expériences sur l'intégration de la perspective de genre dans l'adaptation au changement climatique dans les zones rurales du Nicaragua. <https://www.avsf.org/es/publications/genero-y-adaptacion-al-cambio-climatico-en-nicaragua/>

Techniques et outils d'animation avec une perspective genre :

- Outil à adapter selon le contexte pour travailler sur le genre en atelier : [Fiche Genre \[observation.info\]](#)
- Techniques et outil pour organiser des ateliers participatifs. Page : 18- 19. : [F3E--Agirpourlegendre-Fiche1.pdf](#)
- Jeu pour expérimenter les inégalités de genre : [Cheval de bataille - Outil pédagogique pour l'égalité Femme / Homme \[comprendrepouragir.org\]](#)
- Pour aborder le rôle et l'importance de l'éducation sous formes de jeu : [Elle change le monde... - Livre - Comprendre Pour Agir](#)
- Un jeu pour combattre le sexisme avec humour : [Moi c'est Madame : le jeu qui combat le sexisme - Comprendre Pour Agir](#)
- Guide d'animation sur les thématiques jeune et genre : [KIT-OK.indd \[discr.be\]](#)



AGRONOMES & VÉTÉRINAIRES SANS FRONTIÈRES

14 avenue Berthelot (bâtiment F bis) 69007 Lyon, France
45 bis avenue de la Belle Gabrielle, 94736 Nogent-sur-Marne Cedex, France

www.avsf.org



Contact :
Katia Roesch, référente égalité de genre : k.roesch@avsf.org

Projet réalisé avec le soutien

