



Etat des lieux des formations en « genre et développement »

dispensées par des ONG, des associations, des institutions
académiques et des organisations internationales en Europe
(Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse)

Amandine Bach et Mélanie Gonin

Document de travail 3/2005

Document de travail pour le pôle genre et développement – IUED-Genève



Rue Rothschild 20 1211 Genève 21
Case postale 136 Suisse

Réalisé avec le soutien de la DDC, Unité Genre, Berne
Responsables : Fenneke Reysoo et Christine Verschuur

www.genre-dev.org

Sommaire

Introduction	p. 1
1. L'offre de formations	p. 3
1.1. <u>Formation militante</u>	p. 3
1.2. <u>Formation pour praticien-nes du développement</u>	p. 4
1.2.1 <i>Formation pour le personnel basé au Nord</i>	p. 4
1.2.2 <i>Formation pour les acteur-trice-s du développement basé-es au Sud</i>	p. 5
1.3. <u>Formation académique/professionnalisante</u>	p. 7
2. Un fond commun	p. 8
2.1. <u>Une méthodologie très participative, interactive et pratique</u>	p. 8
2.2. <u>Un contenu vivant combinant expérience des animateur-trice-s et cadre théorique</u>	p. 10
2.3. <u>Une contribution essentielle des participant-es à la formation</u>	p. 11
3. Les défis : en guise de conclusion	p. 12
3.1. <u>L'hétérogénéité du profil des participant-es</u>	p. 13
3.2. <u>Le suivi des participant-es</u>	p. 14
3.3. <u>L'évaluation des formations et l'impact sur le long terme</u>	p. 14
3.4. <u>Valeur académique du titre délivré</u>	p. 15
3.5. <u>Des participant-es de plus en plus exigeant-es</u>	p. 15
3.6. <u>Avoir plus d'hommes formateurs et participant-es ?</u>	p. 16
3.7. <u>Manque d'intégration transversale du genre dans les institutions</u>	p. 16
Bibliographie	p. 17

Introduction

Dix ans après la Quatrième conférence sur les femmes de Pékin, les organisations internationales, les gouvernements et les ONG ne semblent plus remettre en question la nécessité de l'intégration de la perspective du genre dans la coopération au développement. L'objectif de l'égalité entre hommes et femmes fait désormais partie de leur mission. La Commission européenne (2003) reconnaît ainsi que « vu le lien pressenti entre l'inégalité des sexes et la pauvreté, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans la politique de coopération au développement s'avère une condition préalable à la réalisation de l'objectif prioritaire de la lutte contre la pauvreté ». Cependant, cet objectif semble loin d'être atteint comme l'atteste l'Institut de recherche pour le développement social des Nations unies qui statue que malgré des changements significatifs dans le statut économique et social des femmes ces dix dernières années, les inégalités entre hommes et femmes persistent dans un environnement économique et politique loin d'être favorable (UNRISD, 2005).

Reconnues comme un outil important de changement, les formations « genre et développement » sont apparues il y a une vingtaine d'années comme une des « clés de réussite » des projets et programmes de développement. Très « à la mode » après la Conférence de Pékin, ces formations se sont multipliées au Sud comme au Nord. Comme l'a montré l'étude réalisée par le pôle genre de l'IUED, la demande pour ce type de formations reste très forte (Lausselet, 2004). Il est important cependant de noter que différentes formations internationales en genre et développement offertes en Europe ont connu des problèmes de financement ces dernières années, qui ont conduit les institutions responsables à réorganiser leurs formations (par exemple en faisant appel à du personnel interne pour l'enseignement au lieu de mandater des personnes externes), à réduire le nombre de formations offertes, ou à ne plus pouvoir donner ces formations (bien qu'elles soient encore offertes et présentées sur leur site Internet). Les raisons de cette crise sont à replacer dans un contexte plus global de baisse de financement pour les organisations ayant fait des rapports inégaux hommes/femmes leur principal combat et mériterait une étude approfondie¹.

L'objet de l'étude que nous avons réalisée était de faire un état des lieux des différentes formations existantes en « genre et développement » dispensées par des ONG, des associations, des institutions académiques et des organisations internationales en Europe (Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse). Alors que des états des lieux des formations dans le Sud ont été réalisés (Royal Tropical Institute/Oxfam, 1998 ; Ryckmans, 2001, 2004) et dans le monde académique francophone (Labourie-Racapé, 2001), cette étude permet d'avoir une vue d'ensemble de la dynamique actuelle en Europe. Elle ne vise pas à être exhaustive. Les résultats se basent sur des entretiens réalisés entre décembre 2004 et juillet 2005 avec 19 personnes qui coordonnent ces programmes et/ou qui interviennent dans les cours à titre de formateur.

¹ L'Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID) basée au Canada est actuellement en train de conduire une enquête afin de voir où l'argent des budgets « genre » des différents bailleurs de fonds a été transféré.

1. L'offre de formations

Toutes les formations offertes, quels que soient leur public cible ou leur contenu, ont été des pionnières dans leur pays à l'époque de leur constitution. Elles répondaient à une demande croissante pour des formations spécialisées féministes (dans le cas des formations militantes) ou sur l'intégration du genre dans les programmes et projets de développement de la part d'un public large ou des ONG dans le cas de fédérations d'ONG. Leur ancienneté varie selon les pays, le Royaume-Uni faisant figure de précurseur avec notamment la formation du Development Planning Unit initiée par Caren Levy et Caroline Moser en 1984. Il est intéressant de noter que dans les pays où ces formations sont les plus anciennes, elles tendent à disparaître soit du fait de problèmes de financement soit de la propre volonté des formatrices, ce qui nous amène à nous interroger sur la « gender fatigue » potentiellement existante aussi bien du côté des bailleurs de fonds que des formatrices. Catégoriser les différentes formations existantes en Europe nous est apparu pertinent dans un premier temps afin de différencier les offres existantes². Trois types de formations semblent émerger des entretiens

1.1. Formation militante

Les formations se caractérisant comme « militantes » ne sont pas des formations spécifiquement « genre et développement ». Leur originalité et le fait qu'elles ont intégré au cours de leur histoire cette problématique de façon volontaire ou fortuite nous invite à les mentionner. Elles n'ont pas de vocation pratique, « C'est avant tout par militantisme qu'on est là » (Florence Degavre, Université des femmes en Belgique). Elles visent à réfléchir sur les inégalités entre hommes et femmes et à créer un engagement: « Ce qu'on aimerait bien comme plus-value, c'est un engagement féministe approfondi, c'est du répondant au niveau de leur lieu de travail, de leur lieu de militance » (Florence Degavre, Université des femmes en Belgique), « Le concept de genre se convertit en un instrument d'action » (Carmelo Garcia, IEPALA). Le contenu n'est pas fixe. On invite les participant-es à exprimer leurs attentes, les sujets qu'ils-elles aimeraient aborder. La formation est gratuite ou a un prix modique car elle n'est pas une source de financement pour l'institution.

Exemples :

- **IEPALA (Espagne)** : Après avoir organisé en 1995-1996 un programme de formation en coopération internationale « Femmes et développement », IEPALA offre actuellement des cours pour les populations migrantes dont la réflexion sur la construction sociale des rôles des hommes et des femmes forme partie intégrante. Les participant-es sont en majorité des femmes migrantes (75% environ).
- **Université des femmes (Belgique)** : Après avoir offert depuis les années 80 des soirées thématiques réparties sur toute l'année, l'Université des femmes propose depuis 6 ans une formation longue thématique de 3 heures par semaine pendant 13 semaines (visant l'équivalent d'un cours académique de 45 heures). En se basant sur les attentes des participant-es et les discussions de l'année précédente, le comité scientifique veille sur la cohérence logique dans les séances. Les thèmes abordés ont été : Femmes et vieillesse, Féminisme et développement, Femmes et travail, Femmes et sécurité sociale, Famille attachante et Femmes et pouvoir. L'Université des femmes ne se définit pas comme un institut de formation.

² Nous avons décidé de citer toutes les formations offertes ayant fait l'objet d'un entretien même si celles-ci n'ont pu se donner ces dernières années pour diverses raisons.

1.2. Formation pour praticien-nes du développement

Ces formations ont une vocation directement pratique. Elles s'adressent par conséquent à un public de praticien-nes du développement aussi bien au Nord qu'au Sud. L'objectif va varier selon le niveau de la formation : dans certains cas, la formation se veut une introduction à la thématique du genre, dans d'autres, le projet est plus ambitieux et a comme objectif l'intégration du genre dans les programmes de coopération et, enfin, l'égalité hommes-femmes :

- Connaissance, compréhension et réflexion sur le "genre",
- Réflexion des participant-es sur leur propre pratique,
- Acquisition et développement de certaines aptitudes que les participant-es peuvent utiliser sur le terrain afin d'intégrer la dimension genre, au niveau institutionnel et dans le cadre d'un projet, dans une optique de transformation.

Dans la majorité, on veut mettre à disposition des participant-es des outils d'application, pour qu'ils soient ensuite capables d'intégrer la dimension genre, au niveau institutionnel et dans le cadre d'un projet (de l'étude du contexte à la planification) et pouvoir suivre et évaluer le projet sous l'aspect genre.

1.2.1. Formation pour le personnel basé au Nord

Ces formations peuvent être ouvertes ou à la demande. Elles répondent à un besoin grandissant pour les ONG, syndicats ou gouvernements d'avoir des formations courtes plus ciblées et « pratiques » sur l'intégration de la problématique des rapports hommes-femmes dans différents domaines.

Exemples :

▪ **Le Monde selon les femmes (Belgique)**

- Formations modulaires ouvertes : Ces formations modulaires d'une à deux journées peuvent être soit ouvertes et faites au Monde selon les femmes soit en partenariat avec d'autres associations, qui amènent un public différent. Le module est proposé en fonction de la demande de ces dernières, mais elles ne payent pas de prestations de service. Exemple de thèmes : Le genre, premiers concepts ; genre dans les organisations, genre et indicateurs, genre dans le cycle du projet, genre et VIH/SIDA, genre et mouvements sociaux, genre et migrations. Le public est ici composé en majorité des mouvements de femmes et d'ONG.

- Formations à la demande : Ces formations répondent à la demande d'institutions diverses : plannings familiaux, ONG, syndicats, coopération belge.

▪ **Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid (Espagne)** : La formation « Perspective de genre dans les actions de développement » existe depuis 3 ans, toujours selon la même forme (15 heures de cours, réparties en trois matinées), le contenu ayant connu quelques modifications au fil du temps. Elle fait partie des formations que la FONGDCAM met sur pied pour ses organisations membres.

1.2.2. *Formation pour les acteur-trice-s du développement basé-es au Sud*

Il y a d'une part les formations ouvertes à tout public et d'autre part des formations ciblant plus spécifiquement les partenaires ou le personnel des organisations elles-mêmes.

- Formations ouvertes.

Ce sont des formations ouvertes à un public de praticien-ne-s du développement au niveau international. De durée en général plus longue (excepté un cours de deux jours et demi), ces cours varient de trois semaines à douze semaines. Le fait d'offrir un cadre international dans lequel des personnes travaillant dans le domaine genre et développement à différents niveaux se rencontrent, discutent, analysent avec un regard critique ce qu'elles font et comment elles peuvent l'améliorer, représente en soi, selon les personnes interviewées, une plus-value très importante. La longueur du cours permet de développer une véritable stratégie de changement organisationnel à travers un projet. Les formations de trois semaines sont considérées très rapides, mais leur durée paraît optimale pour les participant-es qui sont généralement des praticien-ne-s qui occupent des postes de responsabilité et ne peuvent pas être absents plus de trois semaines de leurs lieux de travail. Les formations de huit à douze semaines offrent également un stage. La formation peut être aussi agrémentée de divers types d'activités annexes comme des visites d'associations et d'institutions, activités corporelles de danse sacrée et self-défense pour les femmes tandis que les hommes travaillent sur les aspects de la masculinité.

Une sélection des participant-es a lieu sur la base de leur dossier. Certaines institutions fixent certaines exigences en matière de cursus académique (bac, licence), ou alors une formation antérieure en genre. Mais des connaissances préalables sur la thématique du genre ne sont pratiquement jamais un critère de sélection, même si la plupart des participant-es ont déjà ces connaissances car ils-elles sont sensibles à la thématique. En revanche, des connaissances trop poussées peuvent constituer un motif de refus dans le cas où la formation est conçue comme un cours d'introduction, car il est important d'avoir un niveau plus ou moins égal entre les participant-es. De plus, certaines personnes peuvent se voir écartées si elles n'ont aucun lien avec le développement et sont « hors contexte ». Il n'existe pas non plus de discrimination positive en faveur des femmes, sauf dans les rares cas où la formation n'est ouverte qu'aux femmes (cas sur le terrain).

Ces formations ont un coût assez élevé pour les participant-es qui doivent prendre en charge leur billet d'avion, leurs frais sur place ainsi que les frais d'inscriptions qui s'élèvent à 3500 euros environ. La recherche d'un financement soit au sein de sa propre institution soit auprès d'ambassades, des gouvernements et de bailleurs de fonds internationaux est donc quasiment obligatoire. Or, dans plusieurs cas, les personnes interrogées attirent notre attention sur les problèmes de financement des formations internationales en genre et développement, car le nombre minimum de participant-es nécessaire à la viabilité financière de la formation est de plus en plus difficile à atteindre (en 2004-2005, certaines ont réussi de justesse et d'autres ont dû annuler leur formation au dernier moment).

Face à cette crise de financement, qui ne correspond pas à une crise de la demande, les personnes en charge de ces formations ont toutes développé des stratégies, notamment le développement de formations régionales, de formations à la demande (« tailor-made trainings ») et ont évoqué l'idée de développer dans le futur des formations d'une à deux semaines thématiques pour un public disposant déjà d'une certaine connaissance de la problématique du genre (« formation niveau deux »).

Exemples :

- « **Gender mainstreaming** » (Overseas Development Group, Royaume-Uni). Ce cours de deux jours et demi a été donné pour la première fois en 2004 à titre expérimental et est encore organisé cette année. ODG propose des cours d'été de trois à quatre semaines en genre et développement depuis plus de 15 ans. Ces formations, académiques au départ, sont devenues plus participatives au cours des cinq à dix dernières années. Le concept de *gender mainstreaming* a fait son apparition en même temps, moins dans l'optique d'enseigner aux personnes ce qu'est le genre que d'adopter une approche plus pratique en étudiant les défis qu'implique le *gender mainstreaming* dans une institution.
- « **Genre, changement organisationnel, agriculture et leadership** » (International Agricultural Center, Pays-Bas). Cette formation prévue n'a pas pu avoir lieu en 2005 pour cause de financement insuffisant des participant-es. Elle existait depuis 1994 sous un autre titre « Genre dans la planification de l'utilisation de la terre », mais outre le changement de titre, la formation est passée d'une formation de transfert de connaissances à une formation générant des connaissances. Ce changement correspond à l'arrivée d'Hettie Walters, ancienne directrice du Gender and Development Training Centre, qui n'existe plus.
- « **Genre, Développement et gouvernance participative** » (Royal Tropical Institute/KIT, Pays-Bas). Ce cours existe depuis 1998 et est depuis 2003 le seul cours international en genre et développement offert du fait d'un problème de financement des participant-es. Il existait avant un cours de base sur genre et développement (depuis 1989) et une formation de formateurs-trice-s (depuis 1998).
- « **Le genre comme condition du développement durable** » (Le Monde selon les femmes/AIDEP, Belgique) : Le Monde selon les femmes et l'AIDEP offrent depuis quatre ans cette formation de 8 semaines. Elle répond à une demande de partenaires, des personnes déjà formées et qui souhaitent prolonger leur formation.
- **Formation de formatrices** (Centre for International Development and Training, Royaume-Uni). Cette formation de 12 semaines ne se donne plus depuis trois ans bien qu'elle soit encore proposée sur le site Internet. Même les enseignements de courte durée, comme « analyse et planification en terme de genre » d'une semaine, n'existent plus. Pat Daniel fait plutôt des formations en partenariat à l'étranger ou essaye d'intégrer le genre dans des formations généralistes qu'elle donne.
- **Cours en politique et planification de genre** (Development Planning Unit, Royaume-Uni). Cette formation, qui fut lancée en 1984 par Caroline Moser et Caren Levy ne se donne plus depuis trois ou quatre ans, par choix des formatrices : « Il y a d'autres choses que nous aimerions faire, on doit choisir ». DPU fait maintenant des formations à la demande (« tailor-made ») : en janvier-février 2005, elles ont donné par exemple une

formation de 12 semaines pour le Foreign Commonwealth Office sur la participation des femmes dans la vie politique et économique.

- « **Analyse socio-économique et de genre** » (ASEG) (Patricia Bifani pour la l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture/FAO). Deux semaines de cours, 8 heures de cours par jour.

- Formations pour partenaires ou personnel de l'organisation

Ces formations s'adressent aux partenaires ou personnel de l'organisation finançant la formation (ONG, organisation internationale, Commission européenne). Elle est par conséquent entièrement gratuite pour les participant-es et est censée s'adapter parfaitement à leurs besoins. Le manuel de la Commission européenne met ainsi l'accent sur l'intégration du genre dans les cycles des programmes de la Commission et les « Country Strategic Papers ». Néanmoins, bien que membres d'une même institution ou délégation dans le cas de la Commission européenne, les participant-es présentent une diversité qui reste un défi pour les animateur-trice-s. Il est intéressant de noter que, dans le cas des formations données dans les délégations, des membres du gouvernement et d'ONG locales sont invités à participer afin de renforcer les liens entre les membres des délégations et les acteurs-trice-s locaux-ales du développement.

Ces formations sont souvent obligatoires, ce qui entraîne parfois des résistances au sein du groupe . A la DDC on nous a dit à ce propos : « Certain-es participant-es ne voient pas l'utilité d'un tel cours, ne voient pas pourquoi ils en ont besoin. Pas de résistance proprement dite, mais plutôt manque de sérieux dans la manière avec laquelle ils prennent la chose »

Exemples :

- « **Genre (égalité hommes-femmes) dans la coopération au développement** » (modules 1 et 2) (Direction du Développement et de la Coopération, Suisse). La formation existe depuis au moins 10 ans. Elle a lieu deux fois par an, une fois au printemps en anglais et une fois en automne en français. Elle fait partie de l'offre de formations de la DDC destinées à son personnel et au personnel des ONG partenaires. Dans sa forme actuelle, elle est composée de 2 modules de 2 jours et demi chacun.
- **Projet « Formation et support méthodologique » géré par le Bureau International du Travail à Turin pour la Commission européenne** (janvier 2004-juin 2006). Ce projet consiste principalement en trois axes : le développement d'un manuel sur l'intégration du genre adapté aux besoins de la CE, des formations dans des délégations et à Bruxelles, le développement d'une formation en ligne, une newsletter et l'appui à l'intégration du genre dans d'autres documents politiques au sein de EuropeAid, la Direction Générale Développement et la DG Relations Extérieures. Les formations s'adressent à un public non expert en genre et durent trois jours. Certaines formations thématiques d'une demi-journée ont lieu à Bruxelles.

1.3. Formation académique/professionnalisante

Ces formations s'adressent, dans la plupart des cas, à un public d'**universitaires**. Plusieurs institutions visitées nous font part de la même observation, à savoir une même évolution dans

le profil de leurs participant-es, qui est à chaque fois plus académique et spécialisé: les participant-es ont chaque fois plus de diplômes, elles ont des masters, font des thèses à côté, ou alors font leur 2^{ème} magister, alors qu'avant les participant-es sortaient de la licence.

Quand ce ne sont pas des formations spécifiquement genre et développement, ces cours peuvent provoquer des réticences s'ils sont intégrés dans l'enseignement obligatoire : « Les participant-es ont manifesté énormément de scepticisme dès le début des trois journées : « J'attends de voir », « Je sais pas trop à quoi ça va me servir », « Depuis le début de l'année on nous rabâche avec ça », « Pourquoi aussi long ? ». Ces remarques ont été faites par des hommes comme par des femmes. Plusieurs jeunes femmes ont eu une réaction semblable : « J'espère que ça va pas être du féminisme, car je suis allergique à ça ! » (IFAID).

Exemples :

- « **Diplôme sur les relations de genre et développement** » (Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, Espagne). La formation en est à sa 5^{ème} édition. Elle consiste en 70 heures de cours réparties sur un mois, de 17 heures à 21 heures, du lundi au jeudi. Formation de type académique, organisée par l'Institut universitaire de développement et de coopération de l'Université Complutense de Madrid.
- « **Magister en genre et développement** » (Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Espagne). L'ICEI s'est vu attribuer depuis plusieurs années l'organisation d'un programme de formation financé par l'Union européenne et initié par l'Instituto de la Mujer (rattaché au Ministère du travail et des Affaires sociales). Formation de type académique, organisée par l'Institut Complutense d'études internationales de l'Université Complutense de Madrid. Elle consiste en un programme d'une année académique (d'octobre à septembre). La partie académique-théorique à Madrid dure quatre mois et demi. Elle est complétée par un stage sur le terrain d'une durée de 5 mois et d'une période d'évaluation de 15 jours à la fin du programme.
- « **Genre et développement : concept et application** » (Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement, France). Ce cours de trois jours fait partie du module « Projet et programme de développement » de la formation de coordinateur de programme de l'IFAID (enseignement théorique d'une année, puis expérience en situation professionnelle d'une année, et rédaction d'un mémoire professionnel). C'est la 4^{ème} édition de la formation genre cette année (2004-2005). Les deux premières éditions avaient été organisées sous la forme d'enseignement à option. Depuis deux ans, elle fait partie intégrante du tronc commun de la formation de coordinateur, et est à ce titre obligatoire. Elle est également ouverte à des participant-es externes qui souhaiteraient approfondir leurs connaissances en la matière.

2. Un fond commun

Les formations sont diverses mais présentent de nombreux points communs au niveau de la méthodologie et du contenu. Il est important de noter le rôle clé des animateur-trice-s qui forment la référence de la formation (au nombre de deux la plupart du temps). Quelle que soit la formation de base, ce sont des personnes qui ont une longue expérience de terrain, car « c'est assez dur d'être crédible sans avoir aucun contact avec le terrain » (Janet Seeley, ODG). Les formatrices interrogées ayant toutes des années d'expérience de formation,

affirment qu'elles peuvent faire une formation quasiment sur toutes les thématiques, tout en étant plus confortable avec certaines que d'autres.

2.1. Une méthodologie très participative, interactive et pratique

Dans la très grande majorité des cas, l'approche se veut **participative** : exposés théoriques, discussion, débats, jeux de rôle, travail en groupe autour d'un cas d'étude, restitution des travaux en public et débat, partage d'expériences, etc. Les formatrices soulignent qu'elles ne donnent pas de cours. Tout en donnant un input clair, elles utilisent au maximum l'expérience des participant-es, en les interrogeant sur leur terrain, en se servant de l'expérience de l'un-e d'entre eux pour une étude de cas, etc.

Elle est dans les faits souvent une combinaison d'approche très participative, mais à **l'intérieur d'un cadre théorique**. D'où une alternance souvent mentionnée de sessions plénières courtes, puis de travail de groupe. Plusieurs ont souligné que la méthode reste très analytique, car on revient en permanence au cadre théorique. « La participation est bien, mais ma vision de la participation est que je ne dois pas me limiter à ma propre expérience. Je dois lier ma propre expérience aux connaissances qui me sont présentées », souligne Maitrayee Mukhopadhyay de KIT.

Plusieurs disent aussi que la méthode utilisée dépend du profil des participant-es, car plus ils ont de connaissances préalables en matière de genre, plus ils vont s'éloigner du théorique pour aller vers le pratique. Le profil et la motivation des participant-es vont aussi influencer sur la dynamique du cours. De même que la méthode dépend des participant-es, elle dépend aussi des formatrices, qui adaptent certaines fois leur cours à la situation, à la dynamique présente, aux types de participant-es.

Les méthodes utilisées sont très **diverses** :

- utilisation de flipcharts, recours aux nouvelles technologies, audiovisuel ;
- utilisation de différents outils d'apprentissage : test de stéréotypes de genre, analyse thématique, histoires de vie, brainstorming, jeux de rôle, mises en situation, exercice, simulation de projet ;
- étude de terrain : on demande aux participant-es d'aller dans une organisation une journée pour faire une évaluation en terme de genre de celle-ci à partir de laquelle ils-elles doivent faire des recommandations ;
- études de cas, souvent issues du terrain des formateurs-trice-s. A noter que dans certains cas, certain-es participant-es sont très sensibles quand cela touche à leur propre travail et peuvent refuser toute critique si on étudie leur propre expérience. Dans ce cas, utiliser une étude de cas que personne ne connaît ou même de l'organisation d'un-e participant-e à condition qu'il-elle n'ait pas travaillé dans ce projet, permet de « détendre » les participant-es avant qu'ils-elles abordent l'analyse de leur propre expérience.

Comme le soulignaient déjà Mukhopadhyay & Appel (Royal Tropical Institute/Oxfam, 1998), un élément récurrent dans les programmes de formation en genre est le besoin de rendre la formation pratique et non théorique (p.14). En dehors des études de cas utilisées tout au long du cours ou de l'étude de terrain mentionnés ci-dessus, la plupart des formations en genre et développement réalisent ce lien avec la **pratique** à travers l'élaboration d'une stratégie ou d'un projet et/ou un stage :

- L'élaboration d'une stratégie d'intégration du genre dans un projet de développement apparaît comme une partie essentielle, souvent décrite comme l'aboutissement de la formation longue. Ces projets peuvent être réalisés en groupe ou de façon individuelle. Ils peuvent être ensuite présentés et discutés en plénière aux formateur-trice-s, mais aussi aux autres participant-es qui réagissent et peuvent donner des conseils basés sur leur propre expérience. Le but de cette démarche est que les participant-es repartent avec un plan d'action concret à appliquer. Il permet également d'intégrer tout ce qui a été vu tout au long de la formation et de voir ce qui est différent dans le projet qu'ils-elles développent maintenant après avoir participé au cours. « S'ils font exactement la même chose, alors ils doivent s'améliorer », souligne Maitrayee Mukhopadhyay de KIT.
- Le stage fait généralement partie intégrante de la formation, et permet de voir comment la question des inégalités de genre est mise en pratique. Cette expérience sert dans certains cas de base au plan d'action que les participant-es devront réaliser par la suite. Un rapport peut être requis en fin de stage. Le stage est de durée variable (deux semaines à DPU, Le monde selon les femmes, CIDT ; 5 mois dans le cas de l'ICEI) et a lieu dans une ONG, association, agence nationale de coopération ou OI. Le stage se fait soit dans le pays où a lieu la formation, soit dans un pays du Sud.

2.2.Un contenu vivant combinant expérience des animateur-trice-s et cadre théorique

Aucun contenu n'est fixe, il est le reflet d'années d'expérience des différent-es formateur-trice-s et continue d'évoluer. Ils-elles lient plus particulièrement le contenu de la formation aux recherches ou expériences de terrain qu'ils-elles ont. Ainsi que le soulignait Hélène Ryckmans (2004), « il s'agit d'un savoir vivant, en constitution ».

De plus, **l'évaluation, en continu ou *a posteriori***, de la formation permet aux formateur-trice-s d'ajuster le contenu aux demandes ou aux profils des participant-es. Certains font un tour d'évaluation tous les jours ou toutes les semaines. On peut aussi désigner chaque jour des rapporteurs qui reviennent sur le contenu et le processus de la journée précédente et font des recommandations pour la journée suivante. La manière dont ils le font est souvent libre (dessins, matrices, questionnaire d'évaluation...), mais l'important est qu'ils recueillent les feedback des autres participant-es, afin de refléter l'opinion du groupe et non leur avis personnel. Si la formation comporte plusieurs modules ou éléments (partie théorique, stage pratique), on peut procéder à des évaluations à la fin de chacun des modules. Une des institutions interrogée nous avoue demander également aux participant-es de tenir un journal d'apprentissage. L'évaluation peut aussi avoir lieu à **mi-parcours**. Ce qui ressort des évaluations de la première semaine est pris en compte pour adapter, réajuster le programme de la deuxième semaine par rapport aux attentes qui ont été exprimées. Une deuxième évaluation peut avoir lieu en fin de formation. Ces ajustements peuvent être dus à un manque, d'où la nécessité de passer plus de temps sur tel concept ou méthode, ou à une demande expresse d'étudier un thème lié à l'expérience d'un-e participant-e. Ces ajustements restent cependant limités, et s'ils ne sont pas possibles, des lectures complémentaires sont recommandées.

Les outils analytiques proposés sont nombreux et s'inspirent de différents cadres théoriques. Il est apparu difficile de les énumérer tous au cours de l'entretien. Les formateur-trice-s présentent généralement toute la méthodologie existante en genre et développement. Elles tentent de donner une vision complète des débats qui existent autour des thématiques abordées. Ensuite, les formatrices ont chacune leurs préférences sur les concepts à utiliser et

leur manière d'aborder les thématiques. Certaines ont elles-mêmes développé des outils qu'elles présentent lors de leur formation. Les outils conceptuels qui reviennent le plus souvent dans les réponses sont les suivants : Moser, division et multiplicité des rôles, historique IFD et GED, Harvard, Longwe, toile de la DPU, etc. Les outils remportant le plus grand succès dans la formation des délégations de la Commission européenne sont ceux qui visent à intégrer le genre dans le cadre logique et dans les termes de référence pour les consultant-es (Jane Haile). Ces outils visent essentiellement au changement organisationnel et à l'intégration du genre dans la planification, que l'on connaît sous le nom de « gender mainstreaming ». Les formatrices de KIT revendiquent une autre approche centrée sur le manque de droits, car elles pensent que l'égalité ne peut pas être intégrée de manière transversale : « La gouvernance participative parle de droits, de prise de conscience en terme de genre des causes de l'exclusion des droits sociaux, économique et politiques. ». Cette approche revendicatrice rejoint les critiques des ONG féministes comme AWID envers les formations « genre et développement » devenues techniques et apolitiques.

Un des éléments clés dans la transmission des outils conceptuels et du cadre théorique est le « **reader** », un ou plusieurs classeurs rassemblant des articles, documents, études de cas clés pour chaque étape de la formation. Un Cd-Rom est parfois donné en complément, contenant bibliographie, liste de sites web, indication de moteurs de recherche et/ou des livres, en plus du matériel produit par les institutions elles-mêmes (revues, manuels). A la suite du cours, la documentation distribuée va servir à approfondir les connaissances acquises durant la formation et à aller plus en avant dans la problématique. Dans un des entretiens, on a fait mention de la difficulté de fournir aux participant-es une documentation qui puisse être utile et utilisable par tous, une fois de retour dans leur terrain ou tâche respectifs. Ceci paraît en effet difficile à faire, compte tenu de l'hétérogénéité du groupe : difficile de donner des documents pertinents pour chacun dans sa fonction spécifique.

2.3. Une contribution essentielle des participant-es à la formation

La contribution des participant-es à la formation est essentielle. Pour les formations très courtes (quelques matinées ou quelques jours), on ne demande en général rien d'autre aux participant-es que d'assister au cours. Tout le travail va se faire pendant le cours ! Néanmoins, dans quelques formations, les futur-es participant-es semblent vouloir recevoir des documents avant le cours, même si peu d'entre elles les lisent véritablement. Par exemple, ODG envoie certains documents par voie électronique préalablement au cours et demande aux participant-es de réfléchir sur la sensibilité au genre dans leurs organisations sur base d'un questionnaire.

La **question des lectures à faire avant le cours** est une réflexion qui est revenue dans plusieurs entretiens. Nombreuses sont les personnes interrogées qui sont convaincues qu'il est très important d'avoir des lectures préalables, mais qu'il est difficile dans la pratique de garantir que les participant-es vont réellement lire avant de venir au séminaire. Dans la majorité des cas, la documentation est remise aux participant-es pendant le cours, à ses débuts ou au fur et à mesure de la formation. KIT propose cependant un résumé au début de chaque article (appelé « les pages jaunes ») que tous les participant-es doivent avoir lu. Dans certains cas, les participant-es reçoivent de la documentation avant le début du cours, quelques fois avec le programme, les cas étudiés, des définitions, le détail des groupes de travail, le cas type qui va être étudié pendant la formation. Mais même dans ce cas, la prise de connaissance de la documentation n'est pas obligatoire, ce sont plutôt des documents que les participant-es vont utiliser pendant la formation, et pas des lectures ou travaux à faire avant le début du cours.

Dans d'autres cas, on va donner des instructions aux participant-es pour lire les documents clés au fur et à mesure des modules.

Dans certains cas, il est aussi demandé aux participant-es d'envoyer à l'avance ou d'amener avec eux-elles de la documentation. Il s'agit surtout de *case studies* relevant de leur propre contexte, de matériel relatif à leur organisation ou les données genre existantes sur leur pays. En pratique cependant, il est difficile que cela soit vraiment fait sauf dans le cas des délégations de la Commission européenne où c'est obligatoire. Les membres de la délégation doivent aider avant la formation les animateur-trice-s en identifiant des projets et programmes (« non labellisés genre ») qu'ils-elles pourraient analyser : « C'est un choc pour les délégations de préparer la formation, beaucoup d'entre eux pensent qu'on vient avec un kit complet » (Jane Haile).

Le type de travaux qui doivent être réalisés **pendant la durée du cours** varie selon les formations :

- Documents à lire : on demande quelques fois aux participant-es de lire un ou deux articles pour le jour suivant ou la semaine suivante. Les formatrices soulignent que les participant-es son invité-es à lire plus, mais il faut prendre en compte que la plupart sont des praticiens, qui ne sont pas habitué-es à lire. Ce sont des articles académiques, des documents d'ONG, des extraits de pages Internet, du manuel Oxfam etc.
- Présentations orales individuelles ou en groupe,
- Elaboration d'un projet, en groupe ou individuellement,
- Rédaction d'un « mémoire » : « Les heures de classe seront complétées par la réalisation, de la part des participant-es, d'un travail d'analyse sur un des thèmes du programme, d'une vingtaine de pages » (IUDC),
- Mixte : « Les participant-es doivent produire chaque jours des choses (travail en groupe, présentation, discussion, etc.) » (Patricia Bifani). « Pendant la partie théorique à Madrid, les étudiantes doivent faire deux travaux individuels d'une dizaine de pages chacun et un travail de groupe qui consiste à élaborer un plan d'égalité des chances ou la planification d'un projet de développement (en relation avec le module sur les outils, le mainstreaming et le cycle du projet) » (ICEI).

Mais bien souvent, on nous avoue qu'il est souvent irréaliste d'en attendre trop de la part des participant-es, car parfois ils ne sont pas prêts à investir et ont d'autres choses à faire. Certaines ont souligné le manque de temps ou la nécessité de donner plus de temps aux participant-es pendant la formation pour lire et travailler sur leur projet. Cela répond parfois à une demande clairement exprimée par les participant-es lors de l'évaluation, et le temps dédié aux lectures et travail peut atteindre un jour voire un jour et demi dans la semaine de cours.

3. Les défis : en guise de conclusion

De nombreux défis se posent aux formateur-trice-s. Certains sont des défis probablement rencontrés dans d'autres formations non genre comme la diversité du profil des participant-es ou le suivi, mais d'autres comme la non intégration du genre dans les autres départements des institutions semblent spécifiques à ce type de formation. Bien que les connaissances du concept de genre semblent généralisées et que ce dernier soit devenu politiquement correct, les réticences se situent au niveau de la non-adhérence au projet de transformation structurelle en profondeur.

3.1.L'hétérogénéité du profil des participant-es

Dans nombre de cas, les participant-es doivent remplir un **questionnaire**, au moment de l'inscription au cours, qui fournira aux organisateurs de précieux renseignements sur le profil général des participant-es, ainsi que sur leurs connaissances préalables de la problématique des inégalités hommes-femmes. Les futurs participant-es indiquent leur titre académique, leur relation avec l'institution de formation, le niveau de connaissances préalables qu'ils ont en relation avec la coopération et l'éducation au développement, pourquoi ils sont intéressés aux inégalités entre hommes et femmes et à la formation, etc. Ainsi, les organisateurs peuvent savoir, avant de débiter le cours, si les participant-es ont déjà certaines connaissances, s'ils ont déjà travaillé dans le domaine de la coopération et, si oui, dans quelle organisation ils l'ont fait. Il reste assez difficile de connaître le niveau réel des participant-es avant la formation.

La question de connaissances préalables, et plus largement de **l'hétérogénéité du profil** des participant-es, semblent être un point problématique pour les organisateurs. Cette diversité a été mise en avant aussi bien comme une difficulté pour les formateur-trice-s (à la question de l'ajustement, elles ont toutes répondu « c'est le talent du formateur »), mais aussi comme une richesse. La diversité se situe à différents niveaux : lieux de travail (ONG, gouvernements, organisations internationales), connaissances en études genre (nulles ou concept non compris ; formations de 2-3 jours dans leurs pays ; très bonne base).

Afin de partir d'une base commune, certaines institutions consacrent les premiers modules à se mettre d'accord sur les concepts de base utilisés dans les théories concernant la compréhension et l'explication des rapports inégaux entre femmes et hommes. Il est cependant rare de nos jours d'avoir des personnes qui ne connaissent strictement rien à cette problématique des rapports inégaux de genre. Même si quelquefois les gens pensent qu'ils connaissent les approches et outils pour réduire les inégalités entre hommes et femmes, ils sont encore au niveau basique dans la pratique.

L'**hétérogénéité** du profil et des fonctions des participant-es a été mentionnée aussi plusieurs fois comme étant un des obstacles à l'opérationnalité de la formation : « L'hétérogénéité pose problème : il faudrait alors choisir les participant-es selon leur fonction spécifique si on veut faire un cours plus axé sur l'opérationnalité du concept genre. L'opérationnalité est plutôt indirecte, car une opérationnalité directe n'est pas possible du fait de l'hétérogénéité des participant-es » (DDC). « L'opérationnalité de la formation dépend aussi du niveau des participant-es. S'ils n'ont pas de connaissances préalables, le cours va être comme une introduction. Par contre, si les participant-es ont des connaissances, ils vont voir beaucoup plus clairement l'utilité des instruments donnés et comment les mettre en pratique de façon efficace » (IUDC).

Une des possibilités évoquées est de partager le cours en deux parties : un cours de base et un cours avancé (cas des formations pour la Commission européenne). Mais certaines personnes risquent de s'inscrire dans des niveaux qui ne leur correspondent pas (Jane Haile). Une autre possibilité mentionnée est de faire des formations plus spécifiques sur le terrain, dans la langue locale, et de faire au siège en Europe des formations spécifiques pour le personnel du siège qui occupent des positions et réalisent des tâches plus stratégiques qu'opérationnelles, ceci afin de ne plus avoir un mélange de participant-es issus de l'opérationnel, du stratégique, de la finance, du *controlling*, etc. L'important étant que ce que le contenu de la formation ait une signification pour l'activité spécifique des participant-es. Si les participant-es forment un groupe hétérogène, il est préférable de partager l'audience en groupe, selon la spécificité des fonctions qu'ils occupent. Par exemple les planificateurs ensemble, même s'ils ont chacun des domaines spécifiques (agriculture, commerce, etc.).

3.2. Le suivi des participant-es

Le **suivi des participant-es** est un sujet de réflexion pour de nombreuses institutions, car il est perçu comme un instrument clé pour s'assurer de l'efficacité et de l'opérationnalité de la formation. Toutes les formatrices ont néanmoins exprimé une volonté d'un suivi plus formel, mais ont un problème de moyens pour le faire. Dans la majorité des cas, aucun système de suivi formel n'a été mis en place. Mais un suivi informel, qui permet de rester en contact les uns avec les autres, s'est créé dans le cas de plusieurs institutions, et souvent sur l'initiative des participant-es :

- Les étudiant-es peuvent rester en contact avec l'institution de formation par le biais des informations qui leur sont envoyées au sujet des cours, des publications et des divers événements organisés,
- Les groupes qui ont suivi le cours peuvent se constituer en réseau et échanger par e-mail leurs expériences, leur façon d'utiliser les instruments appris pendant la formation, les progrès et avancées du projet qu'ils mènent, pour donner des nouvelles et informer des activités ou documents produits à la suite de leur formation.
- Quelque fois une dynamique se crée à l'intérieur du groupe de participant-es qui s'écrivent, et développent des partenariats : formations régionales, programme de recherche, etc.
- Les participant-es deviennent des personnes ressources : les animateur-trice-s identifient lors de la formation les personnes qui sont d'excellent-es formatrice-teur-s,
- Visites des participant-es lors des missions de terrain assez fréquentes des formateur-trice-s. Ces dernier-ère-s organisent même dans le pays où ils-elles sont en mission une réunion entre toutes les personnes ayant suivi les formations pour discuter des problèmes rencontrés, mais aussi des succès,
- Les participant-es demandent des informations via emails aux animateur-trice-s de la formation. Cela arrive fréquemment dans le cas des formations de la Commission européenne, mais ces demandes devraient être limitées, car un risque de dépendance s'instaure alors que le projet termine en juin 2006.

3.3. L'évaluation des formations et l'impact sur le long terme

Dans la majorité des cas, seule une évaluation en fin de formation a lieu. Les remarques et commentaires sont pris en considération par les organisateurs lors de la prochaine édition. Elle a généralement lieu sous forme écrite, la plupart du temps de façon anonyme, et peut être complétée par un entretien oral. Quelquefois on procède à un tour de table « libre » des impressions des participant-es. Dans certains cas, elle est effectuée par un évaluateur externe. L'évaluation doit permettre de voir ce que les participant-es ont pu acquérir à travers le processus de la formation, ce qu'elles peuvent utiliser dans leurs organisations. Les participant-es mentionnent ce qui leur a plu, ce qui ne leur a pas plu, s'ils se sentent capables d'appliquer le contenu et leurs propositions d'amélioration. Les remarques portent sur le contenu, la durée des cours, sur les formateurs, la méthodologie, le processus d'apprentissage, etc. On leur demande aussi parfois de revenir sur leurs attentes exprimées au début de la formation.

Néanmoins, plusieurs des institutions visitées paraissent être arrivées à une phase de réflexion, voire de remise en question dans l'organisation des formations en genre et développement. On nous a mentionné dans plusieurs cas le souhait de procéder à une évaluation des éditions antérieures des formations qui ont été réalisées. Caren Levy (DPU) a

mentionné l'expérience enrichissante du travail de capitalisation réalisé par la Direction du développement et de la coopération suisse (2005). Un des obstacles évidents à ce travail est le manque de moyens disponibles.

Du fait de l'absence d'une évaluation sur le long terme et de suivi formel, l'impact des formations est quelque chose de difficile à évaluer. Une grande partie des personnes interrogées soulignent l'écart entre l'impact souhaité de la formation et son impact réel, qu'elles ont du mal à évaluer (du fait de l'absence de suivi formel dans la plupart des cas). Cet impact semble se situer à plusieurs niveaux :

- Sur la personne dans sa façon de comprendre les structures et rapports inégalitaires de genre : cet impact peut se vérifier au cours de la formation, notamment dans le projet final.
- Dans leur vie professionnelle afin que cela leur permette de lier la théorie avec la pratique. L'idéal serait d'avoir un effet multiplicateur afin que des formations similaires soient lancées dans le pays et qu'une masse critique de personnes existe pour permettre un véritable changement.
- Mobilité sociale des personnes : cela a été cité dans les entretiens plus comme une constatation que comme un impact direct de leur formation.

3.4.Valeur académique du titre délivré

La **valeur académique** de la formation est également un sujet de réflexion dans plusieurs endroits, où l'on recherche notamment des collaborations institutionnelles pour donner cette valeur, ce qui permettrait d'augmenter l'attrait de la formation auprès du public et de sortir de la crise de financement que plusieurs institutions sont en train de traverser (valeur académique qui permet éventuellement d'avoir des crédits à faire valider dans le cadre d'une autre formation). Dans la plupart des cas, les formations donnent droit à une simple attestation de suivi du cours, importante cependant pour les participant-es, car c'est une preuve du temps, de l'énergie et des moyens consacrés à l'acquisition de ces aptitudes et ces capacités. Ces attestations disposent d'une plus ou moins grande reconnaissance dans le monde professionnel en fonction de la renommée de l'institution dans ce même monde. Elle permet dans certains cas de faire valoir cette formation pour faire des consultances dans leur pays. Dans le cas des instituts universitaires, la participation au cours donne droit à un titre académique de l'institut, ayant plus ou moins de valeur : diplôme universitaire de spécialisation, postgrade, etc. Dans tous les cas, c'est la réputation de l'institution qui paraît donner de la valeur au titre émis.

3.5.Des participant-es de plus en plus exigeant-es

Les attentes des participant-es ont tendance à être plus élevées maintenant : les participant-es veulent le meilleur. Les attentes sont plus spécifiques : avant, ils-elles voulaient juste savoir le lien entre genre et développement alors que maintenant ils veulent savoir précisément comment mettre en pratique dans un domaine particulier.

Cette évolution des attentes est liée à une demande potentielle pour des cours plus courts ciblés sur des **thématiques** particulières ou pour un public particulier. Certaines institutions ont déjà commencé à faire des cours plus courts et thématiques mais à la demande (genre et éducation, genre et environnement). Une demande semble aussi exister pour des formations ouvertes d'un niveau plus élevé, plus courtes (une-deux semaines) et thématiques.

3.6. Avoir plus d'hommes formateurs et participant-es ?

Presque toutes les personnes interrogées reconnaissent qu'il y a peu d'hommes spécialistes dans ce domaine. Ceci explique pourquoi la majorité des intervenants dans des formations en genre et développement sont des femmes. Dans aucune des institutions ce fait ne relève d'un choix délibéré ! Certaines institutions essaient toujours d'avoir aussi un formateur homme, jugeant très utile d'avoir une équipe mixte, d'autres n'ont pas d'intervenant homme mais le souhaiteraient, enfin les autres ne cherchent pas particulièrement la mixité au sein de l'équipe de formateurs.

Dans certains contextes, et dans certaines circonstances, par exemple lors de l'ouverture officielle de la formation, ou à la remise des diplômes, on va donner un poids, un contexte institutionnel fort, par exemple en invitant un ministre ou un représentant du pouvoir. De préférence un homme... pour donner une certaine « légitimité » à la formation.

La majorité des participant-es est féminine dans la plupart des cas. Dans les institutions qui proposent d'autres formations sans lien avec le genre, on note toutefois que cette tendance est commune à tous les cours organisés, qu'ils concernent le genre ou pas. De manière générale, il semble que les femmes fassent preuve de plus d'intérêt. Une autre explication peut être que les institutions qui envoient leurs employés pensent que le genre est une affaire de femme et donc qu'il faut envoyer des femmes (stéréotype au sein des institutions !). Les institutions interviewées ne cherchent pas à avoir à tout prix plus d'hommes. Un cours sur le changement de la masculinité demanderait un travail particulier que les formatrices ne semblent pas encore avoir pris le temps de faire mais qu'elles feront peut-être dans l'avenir.

3.7. Manque d'intégration transversale du genre dans les institutions

Plutôt que de résistance au sein des institutions, les animateur-trice-s parlent d'une certaine **ignorance**, d'un **oubli** ou d'une **trop grande spécialisation** de chaque département de l'institution : les personnes se préoccupent de leur domaine d'activité, ne voient pas en quoi la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes pourrait trouver une application dans leur tâche quotidienne et ne remettent pas forcément en question leur méthode de travail. Et ceci se reflète le plus souvent par un **manque d'intégration transversale** dans les autres cours dans le cas d'instituts ou d'autres départements dans le cas d'ONG ! Ceci apparaît comme étant un des problèmes clés rencontrés par les formatrices quand elles cherchent à intégrer la perspective de genre dans la vision qu'ont les gens de leur activité ou de la réalité. Cette situation est à l'origine de grosses frustrations au sein des équipes de formateurs.

Une bonne intégration transversale impliquerait que, dans les autres cours, les formateurs ne se limitent pas à une déclaration d'intention ou à une reconnaissance de l'importance de la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes, mais s'impliquent réellement. « Il s'agirait d'intégrer le questionnement des rapports inégaux de genre dans les autres cours de formation : cours de monitoring, cours thématiques sur le sida, sur les compétences sociales, le management, etc. ». Car on se rend compte que la personne qui travaille sur une thématique des inégalités de genre, sait comment intégrer la problématique à son travail. Mais la personne qui est responsable du management ou d'une thématique autre que le genre ne sait souvent pas comment intégrer l'approche « genre et développement » à sa tâche quotidienne spécifique. Donc, dans ce deuxième cas de figure, il serait plus intéressant d'avoir un cours sur le management ou sur une thématique spécifique, et d'y intégrer le questionnement sur les inégalités entre hommes et femmes pour vraiment comprendre comment intégrer la lutte contre les inégalités de la distribution des ressources, des responsabilités et des prises de décision entre femmes et hommes dans son travail.

Bibliographie

Commission européenne (2003), *Intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la coopération au développement. De la politique à la pratique – Le rôle de la Commission européenne*, Bruxelles, p.1.

Direction du développement et de la coopération suisse (2005), *Towards gender equality. Capitalization of SDC experience in gender mainstreaming*. Berne

Labourie-Racapé, A. (2001), « Enseignements spécialisés en « genre et développement » dans les établissements supérieurs et de recherche », Paris, INED.

Lausset, R. (2004), « Analyse des besoins de formation en genre et développement dans les ONG et organismes internationaux, à Genève et environs proches », Genève : IUED, *Document de travail du Pôle Genre et Développement 2/2004*

Ryckmans, H. (2004), « La formation en genre dans le monde francophone : pratiques et enjeux », in *Echos du COTA*, n°104, "Genre et développement", septembre.

_ (2001), « La formation en genre : pratiques et enjeux dans les projets et politiques de développement en Afrique francophone ». Communication au Colloque international Genre, population et développement en Afrique, Abidjan, 16-21 juillet 2001.

Royal Tropical Institute/Oxfam (1998), *Gender training : the source book*. Amsterdam

UNRISD (2005), *Gender Equality. Striving for Justice in an Unequal World*, Executive Summary, Geneva