

GENRE
ET
DEVELOPPEMENT



cedpa

The Centre for Development and Population Activities

GENRE ET DEVELOPPEMENT

**Série de manuels de formation CEDPA
Volume III**



**The Centre for Development and Population Activities
1400 16th Street NW, Suite 100
Washington, D.C. 20036, U.S.A.
Tel: (202) 667-1142 Fax: (202) 332-4496
E-mail: email@cedpa.org
<http://www.cedpa.org>**

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----|
| Introduction | i |
| Comment se servir du manuel | xi |
| Objectifs et vue d'ensemble de l'atelier | xii |

Séances

| | |
|--|----|
| 1. Introduction et vue d'ensemble | 1 |
| 2. Comprendre les questions de genre | 5 |
| 3. Perceptions et attentes des hommes et des femmes | 13 |
| 4. Rôles des hommes et des femmes, rapports entre les sexes et choix du mode de vie | 19 |
| 5. Le genre et la fonction de direction | 27 |
| 6. Le genre sur le lieu de travail | 37 |
| 7. Genre et développement | 47 |
| 8. Genre et santé reproductive | 75 |
| 9. Vision d'une société équitable pour les deux sexes | 83 |

Appendices

| | |
|--|----|
| A. Terminologie de base du genre | 91 |
| B. Références en matière de formation de genre | 95 |

Formulaire indiquant les réactions de l'utilisateur au manuel de formation

Questionnaire d'évaluation de l'atelier

Copyright © 1997:

**The Centre for Development and Population Activities
1400 16th Street NW, Suite 100
Washington, D.C. 20036, U.S.A.**

INTRODUCTION

Le manuel intitulé **Genre et développement** est le fruit de l'expérience acquise par le CEDPA dans le cadre de programmes de formation axés sur la notion de genre. Il a été utilisé, à titre d'essai, par des organisations avec lesquelles le CEDPA collabore dans les Caraïbes, en Égypte, en Inde, au Japon, au Mexique, au Népal, au Niger, au Pérou, en Roumanie, en Afrique du sud, au Viêt-nam et ailleurs. Il a été élaboré à l'intention de formateurs, de directeurs de programme et d'agents de développement appartenant aux secteurs privé et public. Il a pour objet d'améliorer les connaissances, les attitudes et les compétences afin de déboucher sur des institutions, des politiques et des programmes qui tiennent compte des paramètres de genre.

Le manuel a été élaboré après que les participants à deux programmes du CEDPA portant sur le rôle des femmes dans la gestion et sur le renforcement des institutions aient demandé un plan d'étude qui les aide à résoudre les problèmes de genre. Il présente donc un programme détaillé et exhaustif conçu pour contribuer à la réalisation de l'équité entre les sexes dans les projets et les organisations de développement et dans les sociétés tout entières.

Le manuel est le troisième de la série dans laquelle le CEDPA groupe ses éléments de formation; il fait également appel à d'autres données qui sont indiquées à l'Appendice B. Les réactions communiquées par les participants, les formateurs, les consultants et des spécialistes en la matière ont été particulièrement précieuses pour s'assurer que le manuel répond aux besoins des spécialistes du développement.

Le CEDPA et la formation

Depuis sa fondation, en 1975, le CEDPA consacre ses programmes et ses activités à renforcer l'égalité entre les sexes et à faire des femmes, à tous les niveaux de la société, des partenaires à part entière dans l'oeuvre du développement. La formation offerte par le CEDPA en matière de gestion de programme et de renforcement des institutions est conçue pour développer les qualités d'animation et les compétences de gestion, notamment chez les femmes, et renforcer les capacités permettant d'offrir des programmes et des services efficaces. La formation a lieu au bureau principal du CEDPA, à Washington, D.C., et aussi dans les régions et les pays. A Washington, les ateliers sont organisés chaque année en langue anglaise, française et espagnole.

Ces programmes ont permis à plus de 3.700 femmes et hommes, venus de 118 pays d'Afrique, d'Asie, d'Europe de l'Est et des nouveaux Etats indépendants, d'Amérique latine et du Moyen Orient, de perfectionner leurs compétences de gestion. De retour dans

leurs organisations, beaucoup d'entre eux ont animé des programmes de développement qui, centrés sur les femmes et faisant appel à elles, renforcent toutes les initiatives de développement.

Pour la formation, le CEDPA utilise une méthode qui, sur une base de participation, fait appel à l'expérience, en se fondant sur les principes de l'acquisition des connaissances par les adultes. Il encourage les divers participants à gérer leur propre apprentissage, dont ils partagent les responsabilités avec les formateurs. Cette méthode fait appel aux expériences des participants et encourage activement la recherche d'une solution des problèmes et une réflexion critique et analytique.

Chaque séance se fonde sur un principe de compréhension évolutive. Pour commencer, les participants font une expérience d'apprentissage liée au genre. Ils réfléchissent ensuite à cette expérience et aux valeurs, espoirs, perceptions et attitudes personnels et socio-culturels liés au genre. Ils en tirent alors des notions et des leçons fondamentales, qui leur servent à passer à des généralisations. Enfin, ils apprennent à mettre les nouvelles données en pratique.

Au fur et à mesure que les participants avancent dans les exercices, ils se mettent à comprendre toute une série de questions que le genre pose dans des contextes personnel, interpersonnel, institutionnel et communautaire. Ils apprennent aussi à élaborer des plans d'action pratiques et concrets leur permettant de s'attaquer à ces problèmes tout en préservant leur intégrité et en concrétisant les contributions que peuvent apporter tous les membres de la société.

VUE GENERALE DES NOTIONS DE GENRE

Le manuel appelé **Genre et développement** expose les principales notions de genre et offre des modèles d'analyse du genre. La section suivante, extraite du manuel du CEDPA intitulé **L'équité entre les genres: principes et outils de développement**, donne des informations générales que pourront utiliser les formateurs. Les séances sont indiquées entre parenthèses.

L'évolution du genre dans le développement

Au cours des dix dernières années, le développement s'est placé dans une optique de plus en plus centrée sur le genre. Désormais, la formation en matière de genre et l'analyse de la problématique hommes-femmes sont considérés comme des outils indispensables du développement. L'égalité des sexes a été l'une des bases du Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement, en 1994, et de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, en 1995.

Bien qu'elle fasse de plus en plus partie des programmes de développement, la notion de genre n'est pas bien comprise. Comme le développement orienté vers le genre s'est

axé sur les femmes, on a souvent fait du genre le synonyme de “femmes” ou de “féminin”. Des projets qui visent à satisfaire les besoins des femmes peuvent, à tort, parler des besoins des genres. On a également confondu ce vocable avec le sexe, alors que ce dernier se réfère aux caractéristiques biologiques qui font d’un individu une femme ou un homme (*Deuxième séance*).

Rôles des genres

Alors que le sexe d’un individu ne change pas, les rôles des genres sont appris et évoluent. Ils varient d’une culture à l’autre et, souvent, d’un groupe social à un autre au sein d’une même culture, en fonction de la classe, de l’ethnicité et de la race. Des facteurs tels que l’éducation, la technologie et l’économie, et des crises soudaines, comme la guerre et la famine, modifient les rôles des genres. Le genre est considéré comme un construit social, parce qu’il est déterminé par des éléments sociaux et repose sur des structures sociales.

Le genre est un principe fondamental de l’organisation des sociétés, notamment sur le plan de la répartition du travail dans les familles et les communautés, et aussi sur le marché. Bien que les rôles de genre imposent des limites aussi bien aux femmes qu’aux hommes, leur influence est plus répressive sur les femmes (*Troisième et Quatrième séances*).

Souvent, les femmes ont des responsabilités liées à leur rôle de procréation, dont l’enfantement et les travaux connexes que représentent, par exemple, les soins de la famille et les travaux ménagers. Femmes et hommes effectuent tous deux un travail productif, sous forme, par exemple, d’emploi rémunéré et de production de biens. Cependant, leurs fonctions et leurs responsabilités sont différentes. En règle générale, le travail productif des femmes est moins visible et moins bien payé que celui des hommes. Dans certains cas, les travaux qui sont essentiellement confiés aux hommes deviennent moins bien rémunérés et moins prestigieux quand les femmes commencent à s’en charger, et le “travail de femme” est mieux payé quand il est fait par des hommes. Au niveau communautaire, les hommes peuvent jouer plus facilement des rôles de dirigeants dans des milieux officiels et exécuter des travaux de haute visibilité, tandis que les femmes se chargent souvent de l’organisation et des travaux ancillaires.

Comme les femmes participent aux trois catégories de travail (procréation, production et vie communautaire), on dit qu’elles ont un “triple rôle”. La plupart des projets de développement féminins n’ont pas reconnu ces trois éléments et s’attachent uniquement au rôle que les femmes jouent dans la procréation, en s’occupant des enfants et de la famille.

Besoins pratiques et intérêts stratégiques

Des rôles différents entraînent à la fois des besoins pratiques et des intérêts stratégiques (*Huitième séance*). Les besoins pratiques se situent dans l’immédiat, ont un caractère

matériel et découlent des conditions existantes. Pour les femmes, les besoins pratiques concernent en général la vie domestique, les activités rémunératrices, le logement et les services de base, soit autant d'éléments dont on dit que la responsabilité incombe aux femmes. Les soins des enfants, les services de santé materno-infantile, la vente des récoltes de subsistance et les possibilités d'emplois traditionnels sont les moyens qui permettent de répondre à ces besoins. Les interventions pratiques peuvent faire accroître la participation des femmes au développement, mais elles ne semblent guère devoir modifier les rapports entre les sexes; en fait, il se pourrait qu'elles préservent et renforcent des répartitions peu équitables du travail.

Les intérêts stratégiques ont un caractère à long terme; ils ont à voir avec l'égalisation des disparités de salaires, d'éducation, d'emploi et de participation aux organes de décision qui reposent sur le genre. Si on cherche à tenir compte des intérêts stratégiques, on risque d'ébranler l'équilibre des forces qui existe entre hommes et femmes. L'abolition de la répartition des tâches entre les sexes, le partage des travaux domestiques et des soins à donner aux enfants, l'élimination des formes institutionnelles de discrimination (concernant, par exemple, le droit de propriété et l'accès au crédit), la promotion de l'égalité politique, la liberté de choix en matière de procréation et des mesures appropriées contre la violence masculine sont des exemples de mesures qui pourraient être prises pour donner satisfaction aux intérêts stratégiques des femmes.

Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques sont liés les uns aux autres. Si l'on répond aux besoins pratiques identifiés par les femmes au niveau communautaire, on peut alors disposer d'un point d'accès qui permet d'identifier leurs intérêts stratégiques à long terme et d'y donner suite. La constitution d'un groupement féminin dans un but pratique, qui peut être la garde des enfants ou l'obtention d'un revenu, peut améliorer la situation économique des femmes et leur participation à la vie politique. Un projet de santé reproductive à base communautaire, mis en place pour qu'on pratique le planning familial, peut permettre aux femmes de mieux maîtriser leur procréation et de jouer un plus grand rôle dans la prise de décision au sein de leurs familles. Des bourses peuvent permettre la scolarisation de filles pauvres, répondant ainsi à un besoin pratique, alors qu'on adopte des lois et des politiques qui visent à l'égalité d'éducation et ont donc un intérêt stratégique.

Les projets se sont nettement améliorés quand le développement a tenu activement compte des notions de genre. On a alors plus facilement atteint les objectifs du développement, tout en faisant progresser à long terme les notions d'équité entre les sexes et d'habilitation des femmes.

Le genre durant le cycle de vie des femmes

Les différences observées entre les indicateurs de mortalité et de morbidité, d'éducation et d'emploi sont autant de preuves patentes des disparités entre les genres (*Quatrième séance*). Les données concernant le genre sont tirées des ouvrages suivants: *Un nouveau*

programme de santé et de nutrition pour les femmes (Banque mondiale, 1994); *Vers l'équité entre les genres: le rôle de la politique publique: vue d'ensemble* (Banque mondiale, 1995); et *Les femmes dans le monde, 1995—Tendances et statistiques* (Nations Unies, 1995).

Malgré leurs avantages biologiques, les femmes ont des taux de mortalité et de morbidité qui dépassent souvent ceux des hommes, notamment durant l'enfance et les années fécondes. Les filles âgées de quatre ans ont des taux de mortalité plus élevés que ceux des garçons dans 17 pays qui comptent parmi les plus pauvres du monde; en effet, les parents ont des préjugés favorables à l'égard des garçons, qui sont les mieux nourris et reçoivent les meilleurs soins médicaux.

Un enfantement précoce entraîne pour les filles des conséquences médicales, sociales et économiques qui se font sentir durant toute leur vie, limitent leurs possibilités d'éducation et d'emploi, et accroissent la probabilité, pour elles et leurs enfants, de vivre dans la pauvreté. Des informations insuffisantes et un manque d'éducation à propos de la sexualité et du planning familial, le sentiment de n'avoir guère d'options et le manque d'égalité dans les relations sexuelles sont autant d'éléments qui contribuent à des activités sexuelles précoces et à des grossesses non souhaitées. Souvent, les jeunes mères célibataires sont stigmatisées et ne reçoivent guère de soutien de leurs familles. Il peut arriver qu'elles abandonnent leurs enfants ou se tournent vers la prostitution pour vivre.

L'inégalité des relations sexuelles contribue au fait que les femmes courent plus de risques de contracter le VIH/Sida. En moyenne, les femmes sont infectées par le VIH cinq à dix ans plus tôt que les hommes. Les normes sociales exigent des femmes une attitude passive et étant donné leur dépendance économique vis à vis des hommes, il leur est difficile d'insister sur la fidélité mutuelle ou sur l'emploi du préservatif. De même, les normes sociales contribuent à la violence contre les femmes (viol, violence domestique, meurtre et sévices sexuels). Il est rare que les femmes victimes de violence reçoivent la protection de la loi, des traitements médicaux ou un dédommagement.

A tous les niveaux de l'éducation, les femmes ont du retard sur les hommes. Sur les 129 millions d'enfants scolarisables dans l'enseignement primaire qui ne vont pas à l'école, 77 millions, soit 60 pour cent, sont des filles. Malgré les progrès de la scolarisation durant les trente dernières années, l'inégalité persiste entre les genres en raison de facteurs culturels, des responsabilités ménagères, des mariages précoces et des grossesses. Tandis qu'on attend des garçons qu'ils poursuivent leur scolarité pour faire ensuite vivre leur famille, on pense que les filles n'ont pas besoin d'autant d'éducation pour devenir des épouses et des mères; on les retire de l'école pour leur confier des travaux ménagers ou pour les mettre au travail. Le manque de moyens d'éducation appropriés, tels que des classes séparées, des enseignants du même sexe et des écoles de quartier rend plus difficile pour les filles de poursuivre leurs études.

Les taux d'abandon scolaire des filles atteignent leur maximum durant la cinquième année de scolarité et restent élevés par la suite. Les adolescentes enceintes peuvent être contraintes

de cesser d'aller à l'école ou d'abandonner leurs études pour gagner leur vie. Quand les femmes peuvent poursuivre leur éducation au-delà du secondaire, elles se heurtent à des "filières par genre" implicites, qui limitent leur accès à des secteurs plus techniques tels que l'agriculture, la foresterie, l'aquaculture, les sciences à haute technicité et l'ingénierie.

Sur les 1,2 milliard d'êtres qui vivent dans la pauvreté, 70 pour cent sont des femmes. La pauvreté des femmes est directement liée à l'absence de possibilités et de moyens économiques, tels que le crédit, la propriété des terres et l'héritage, ainsi qu'à une participation minimale à la prise de décision. Bien que les femmes fassent les deux-tiers du travail dans le monde, elles ne possèdent que moins de 1 pour cent des biens mondiaux.

Les femmes et les hommes n'ont pas l'égalité d'accès aux emplois, aux possibilités d'avancement et aux postes de direction (*Cinquième séance*). Les femmes font des métiers différents de ceux des hommes, ont en général moins de choix et ont des rémunérations qui sont de 60 à 70 pour cent inférieures à celles des hommes. Les femmes consacrent plus de temps à effectuer des travaux, rémunérés ou non, que les hommes n'en passent dans des emplois rémunérés, et leur travail est évalué de façon différente. Dans l'agriculture, les femmes travaillent en général sans rémunération pour nourrir leur ménage, tandis que les hommes sont des ouvriers rémunérés qui pratiquent des cultures de rente.

Seules quelques femmes ont des postes qui entraînent d'importantes responsabilités. Dans tous les pays, les femmes occupent rarement plus de 1 ou 2 pour cent des postes de direction. Dans le monde, moins de 5 pour cent des chefs d'Etat, des PDG de grosses entreprises et des dirigeants d'organisations internationales sont des femmes. Au total, 10 pour cent seulement des parlementaires sont des femmes, et ces dernières ont encore moins de portefeuilles ministériels.

Du rôle des femmes à la place du genre dans le développement

Les grands courants de pensée concernant les femmes et le développement—Intégration des femmes au développement (IFD) et Genre et développement (GED)—témoignent qu'on se rend de plus en plus compte du fait qu'un développement durable doit prévoir, sur une base d'égalité, la pleine participation des hommes et des femmes (*Septième séance*).

Le mouvement qui a reçu le nom de IFD découle des travaux d'une économiste, Ester Boserup, qui, dans un ouvrage qui fait date, *Women's Role in Economic Development* (1970), a expliqué qu'on méconnaissait les contributions des femmes et que le développement en souffrait. Il s'agissait de rendre le développement plus efficace et plus réel en faisant participer les femmes aux processus existants de développement. Les stratégies qui ont été établies prévoyaient des projets, ou des composantes de projets, concernant les femmes, l'accroissement de leurs revenus et de leur productivité et l'amélioration des moyens dont elles disposaient pour s'occuper du ménage. La formule IFD ne s'attaquait pas aux causes fondamentales de la discrimination qui empêchent les femmes de participer pleinement aux sociétés dont elles font partie.

Vers la fin des années 1970 fut élaborée la formule Femmes et développement (FED), afin de réparer les omissions du IFD. Selon cette formule, les femmes participent aux mécanismes de développement, mais sur une base inégale. Les projets de développement intensifient les demandes dont les femmes sont l'objet, sans pour autant améliorer leur accès aux ressources ou à la prise de décision; en fait, ils vont à l'encontre des intérêts des femmes. Les structures de classe exerceraient un effet d'oppression plus marqué que le genre et les femmes pauvres et marginalisées ont plus de choses en commun avec les hommes de leur classe qu'avec les femmes d'une autre classe.

Durant les années 1980, la formule GED a marqué un revirement d'attitude à l'égard d'un développement équitable et durable. La raison avancée pour réaliser des programmes de développement féminin a cessé d'être l'accroissement d'efficacité visant des buts de développement pour faire place à plus d'équité et à une meilleure habilitation des femmes. La nouvelle importance accordée au genre tient au fait que des femmes s'inquiétaient de voir les problèmes féminins perçus sur le plan du sexe—différences biologiques par rapport aux hommes—et non pas sur le plan du genre—rôles sociaux, relations entre hommes et femmes, et forces qui perpétuent ces relations, tout en les modifiant. Elles ont fait ressortir que les femmes ont été systématiquement subordonnées et confinées à des rôles secondaires ou inférieurs à ceux des hommes, et qu'on a répondu à leurs besoins sans tenir compte du contexte plus général. Le GED montre qu'on a reconnu que les femmes font partie intégrante de toute stratégie de développement.

Le GED comporte trois grands principes:

- Hommes et femmes créent la société et la perpétuent, et conditionnent la répartition des tâches. Cependant, les bénéfices et les souffrances sont mal partagés. Il faut donc accorder plus d'importance aux femmes parce qu'elles ont été plus désavantagées que les hommes.
- Femmes et hommes ont des rapports différents avec la société et, malgré une certaine interdépendance, fonctionnent souvent dans des secteurs différents de la communauté. C'est pourquoi leurs priorités et leurs perspectives sont différentes. A cause du rôle des genres, les hommes peuvent borner ou élargir les options des femmes.
- Le développement se répercute de façon différente sur les hommes et sur les femmes, et les femmes et les hommes exercent une influence différente sur les projets. Les deux doivent participer à l'identification des problèmes et des solutions si l'on veut faire avancer les intérêts de la communauté.

Aussi bien le IFD que le GED peuvent contribuer aux progrès des femmes et améliorer l'équité entre les genres. Les projets IFD donnent aux femmes la possibilité de satisfaire leurs besoins pratiques et d'obtenir une expérience pour les projets dont elles font partie. Le GED permet aux femmes de donner suite à leurs intérêts stratégiques, et femmes et hommes y travaillent ensemble pour atteindre des buts mutuels et obtenir une meilleure équité. En tant que tels, ils méritent de retenir l'attention des auteurs du développement.

Analyse de genre

Au fur et à mesure que le GED a pris de l'importance, on a vu croître l'intérêt à l'égard d'une formation et d'une analyse qui tiennent compte du genre. Ce sont tous deux d'importants outils d'un développement axé sur le genre. La formation portant sur le genre a un double but: rendre mieux conscient des questions de genre sur le plan personnel, interpersonnel et communautaire et en matière d'organisation, et améliorer les compétences permettant aux projets et aux institutions de tenir compte des éléments de genre. En faisant intervenir les attitudes, les perceptions et les croyances, la formation portant sur le genre permet aux femmes et aux hommes d'organiser et d'exécuter des projets qui sont équitables sur le plan des genres.

L'analyse de genre (*Septième séance*) examine de façon rationnelle les facteurs liés au genre qu'on trouve dans l'ensemble d'un programme, depuis l'idée de départ, l'évaluation des besoins et la conception jusqu'à l'exécution et l'évaluation. Des facteurs peuvent englober les différentes activités des hommes et des femmes, l'accès aux ressources et aux avantages, et leur maîtrise, ainsi que le pouvoir de décision. L'analyse de genre a pour objet de s'assurer que les projets et programmes de développement tiennent entièrement compte des rôles, des besoins et de la participation des femmes et des hommes. Un projet peut avoir des effets inattendus si les rôles et les responsabilités de genre ne sont pas clairement et consciemment compris. Le présent manuel offre trois modèles d'analyse de genre: le Cadre analytique de Harvard, la Matrice d'analyse des genres (MAG) et le Cadre d'habilitation des femmes.

Amélioration de l'équité entre les genres

La plupart des spécialistes du développement s'accordent à dire qu'un développement durable n'est pas possible sans la pleine participation des deux éléments, féminins et masculins, qui constituent à part égale la population mondiale. Les politiques de développement qui font du genre un de leurs facteurs expriment la compréhension grandissante de la nécessité de donner aux femmes et aux hommes une participation entière et égale à la vie civile, culturelle, économique, politique et sociale.

Le développement axé sur le genre signifie qu'on donne aux enfants des deux sexes des possibilités égales de survie, que garçons et filles reçoivent la même nourriture et la même éducation, et que femmes et hommes ont des possibilités égales de contribuer à la vie sociale, économique et politique, et d'en tirer profit. Grâce à l'équité, femmes et hommes jouiront sans réserve de droits égaux et auront le même accès aux ressources dont ils ont le contrôle. Ensemble, femmes et hommes peuvent participer à la construction de sociétés plus équitables, mieux assises et plus durables.

Les conférences internationales sur la population et le développement, au Caire, et sur les femmes, à Beijing, ont jeté les bases permettant d'incorporer le genre dans le développement:

Les progrès de l'égalité et de l'équité entre les genres et l'habilitation des femmes...sont la pierre angulaire des programmes de population et de développement.... La pleine et égale participation des femmes à la vie civile, culturelle, économique, politique et sociale aux niveaux national, régional et international, et l'éradication de toutes les formes de discrimination sur la base du sexe, sont les objectifs prioritaires de la communauté internationale.

Conférence internationale sur la population et le développement, 1994

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de droits de l'homme et une condition de la justice sociale; elle est aussi un préalable indispensable et fondamental de l'égalité, du développement et de la paix. Un nouveau partenariat fondé sur l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition d'un développement durable axé sur la population.

Quatrième conférence mondiale sur les femmes, 1995

REMERCIEMENTS

Le manuel intitulé **Genre et développement**, a pu être réalisé grâce à un don du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). Nous remercions sincèrement le FNUAP pour le soutien généreux qu'il accorde aux programmes de formation et aux activités du CEDPA.

L'élaboration du manuel est le fruit de la collaboration d'un grand nombre de membres du personnel du CEDPA qui n'ont ménagé ni leur temps ni leurs talents pour le développement du programme. Ce sont en particulier: Seema Chauhan, Directrice de la Division des options pour une meilleure existence des filles et des jeunes femmes; Stacey Lissit, Spécialiste de l'éducation par la santé; Andrea Okwesa, Coordinatrice de projet, Division de la formation; Ralph Stone, Directeur de la division de la formation; Phyllis Craun-Selka, Coordinatrice de la formation.

Mise en forme et production: Marjorie Signer, Directrice des communications; Maureen Adebonojo, Adjointe de projet; Sigrid Berg, Administrateur adjoint. Nous devons également remercier Peggy Curlin, Présidente du CEDPA, et Adrienne Allison, Vice-Présidente, dont l'engagement sans faille à l'égard de cette publication et de la réalisation de l'équité entre hommes et femmes a été une source d'inspiration et de motivation.

Un manuel de ce genre n'aurait pas été possible sans les contributions aux ateliers du CEDPA de nombreux participants, dont les précieuses idées et observations ont considérablement aidé à élaborer et à finaliser le manuel.

The Centre for Development and Population Activities (CEDPA)
Washington, D.C.
Janvier 1997

COMMENT SE SERVIR DU MANUEL

Chaque séance comporte les éléments suivants:

Titre - identifie le sujet principal de la séance.

Objectifs d'apprentissage - décrivent ce que les participants seront capables de faire à la fin de la séance pour donner la preuve de l'acquisition de connaissances, d'un changement d'attitudes ou d'une amélioration de leurs aptitudes. Les objectifs des stagiaires devraient être écrits sur un tableau-papier avant la séance. Le formateur doit commencer chaque séance par la présentation des objectifs.

Durée - indique la durée approximative de la séance.

Vue d'ensemble de la séance - donne les sous-thèmes de la séance avec leur durée respective.

Supports matériels - liste de tout le matériel dont on aura besoin durant la séance.

Documents - documents dont on aura besoin pour la séance. Des documents numérotés sont joints en annexe à chaque séance.

Étapes - comporte les instructions pour animer la séance. Chaque séance comprend les quatre composantes du modèle d'apprentissage par l'expérience: **expérience**, **réflexion**, **généralisation** et **application**. **L'expérience** est un exercice ou une présentation participative durant laquelle on présente des informations aux fins de discussion et d'apprentissage. La composante **réflexion** aide les participants à analyser les nouvelles informations et à développer leurs propres idées sur un sujet. La **généralisation** permet aux participants d'utiliser les nouvelles informations pour en tirer des conclusions et des leçons générales. **L'application** leur donne la possibilité d'envisager comment utiliser leurs nouvelles aptitudes et se servir à l'avenir de leurs nouvelles connaissances. Ces composantes sont reprises dans les sous-thèmes d'une séance.

Exercices - décrits dans les encadrés; ce sont les instructions concernant les travaux en petits groupes. Avant la séance, le formateur peut transcrire le texte des exercices sur un tableau-papier.

Notes au formateur - imprimées en italiques. Elles peuvent indiquer les réponses attendues ou possibles pour des questions, des définitions, ou d'autres éléments importants que le formateur devrait essayer d'élucider durant la séance.

Préparation spéciale - indique toutes les dispositions que le formateur doit prendre avant la séance.

OBJECTIFS ET VUE D'ENSEMBLE DE L'ATELIER

L'atelier de formation en matière de genre examine les influences que le genre exerce sur l'existence même des participants, sur les attentes des hommes et des femmes dans le domaine culturel et dans leur société, sur la façon dont les systèmes et les institutions créent et perpétuent les rôles des deux sexes et les rapports qui les lient, et précise comment ces facteurs interviennent dans le processus de développement. Il s'agit d'améliorer les connaissances, les attitudes et les aptitudes des agents du développement de manière à créer des institutions, des politiques, des programmes et des projets qui soient sensibles aux questions de genre.

Les objectifs de l'atelier sont les suivants:

- accroître la sensibilité des participants à l'égard de toute une série de problèmes de genre qui se posent au niveau personnel, interpersonnel et communautaire et au sein d'une organisation;
- développer une compréhension des concepts de base et des méthodes pour analyser les rôles, les rapports et les situations dans une perspective de genre;
- améliorer les aptitudes d'analyse et de gestion des rôles, des rapports et des situations qui ont à voir avec le genre;
- formuler des stratégies visant à faire intervenir des éléments de genre dans la conception, la planification, l'exécution, le suivi et l'évaluation de projets à base communautaire, et dans la structure, les politiques et le fonctionnement des institutions.

VUE D'ENSEMBLE DE L'ATELIER DE FORMATION EN GENRE ET DEVELOPPEMENT

| Jour | Séances | Objectif | Durée |
|------|--|--|--|
| | | LE GENRE AU NIVEAU PERSONNEL | |
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction et vue d'ensemble 2. Comprendre les questions de genre | <ul style="list-style-type: none"> • Donne une vue d'ensemble des buts, des objectifs et du calendrier de l'atelier. Permet aux participants d'indiquer leurs attentes de l'atelier et de faire mutuellement connaissance. • Présente la notion de genre en examinant les influences que le genre exerce sur l'existence même des participants, sur ce que les hommes et les femmes attendent de leur culture et de leur société, et sur la façon dont les systèmes et les institutions créent ou perpétuent les rôles des genres et les rapports qui les lient. | 2 heures 4 heures |
| 2 | <ol style="list-style-type: none"> 3. Perceptions et attentes des hommes et des femmes 4. Rôles des hommes et des femmes, rapports entre les sexes et choix du mode de vie | <ul style="list-style-type: none"> • Examine la base des perceptions individuelles des rôles et des stéréotypes des femmes et des hommes. Permet aux participants de se rendre compte de leur propre perception des femmes et des hommes. <p style="text-align: center;">LE GENRE AU NIVEAU INTER-PERSONNEL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examine les activités confiées aux femmes et aux hommes sur la base des différences perçues entre les genres. Examine la répartition du travail entre hommes et femmes dans le contexte du choix de pouvoirs et de mode de vie. Les participants élaborent des stratégies visant à établir des rapports plus équitables entre les sexes. Présente le triple rôle des femmes. | 2 heures 15 minutes 3 heures |
| | | LE GENRE AU NIVEAU DE L'ORGANISATION ET DE LA COMMUNAUTE | |
| 3 | <ol style="list-style-type: none"> 5. Le genre et la fonction de direction 6. Le genre sur le lieu de travail | <ul style="list-style-type: none"> • Examine dans une perspective de genre la fonction de direction, les styles de direction et le pouvoir. Les participants identifient leurs propres styles de direction et les fondements du pouvoir, et réfléchissent au rôle que joue le genre en limitant leurs options de dirigeants. <p style="text-align: center;">LE GENRE AU NIVEAU DE L'ORGANISATION ET DE LA COMMUNAUTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examine les problèmes personnels et organisationnels liés au genre sur le lieu de travail. Les participants évoquent les cultures d'étiquetage et d'organisation qui sont liées au genre. L'analyse du champ de force est utilisée pour envisager des projets visant à rendre au sein de l'organisation les comportements, les pratiques et les politiques plus équitables et mieux sensibles aux questions de genre. | 3 heures 15 minutes 3 heures 30 minutes |
| 4 | 7. Genre et développement | <ul style="list-style-type: none"> • Donne une vue d'ensemble de la question du genre dans le contexte du développement. Les participants établissent une liste de pointage pour s'assurer que la conception et l'exécution des projets intègrent l'équité et la sensibilité au genre. Présente trois modèles d'analyse de genre. | 4 heures 30 minutes |
| 5 | 8. Genre et santé reproductive 9. Vision d'une société équitable pour les deux sexes | <ul style="list-style-type: none"> • Examine les effets de facteurs culturels, sociaux, économiques et politiques sur la santé reproductive des femmes. Sur la base d'une étude de cas, les participants réfléchissent à la façon dont ces facteurs exercent une influence sur une femme durant son cycle de vie. Les notions de besoins pratiques et d'intérêts stratégiques sont reliées à la santé reproductive et au renforcement du pouvoir des femmes. • Permet de faire la synthèse de l'atelier. Les participants décrivent une société où règne l'équité entre les sexes et analysent les institutions et les systèmes qui concrétisent cette équité. Ils élaborent leurs propres plans d'action visant à apporter, au niveau personnel et interpersonnel, ainsi qu'au niveau de la famille, de la communauté et de l'organisation, des changements liés au genre. | 3 heures 3 heures 30 minutes |

PREMIERE SEANCE

INTRODUCTION ET VUE D'ENSEMBLE

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|------------|---------------------|------------|----|-------------------------|------------|----|--|------------|----|--|------------|
| Objectifs d'apprentissage | A la fin de cette séance, les participants seront capables <ol style="list-style-type: none">1. d'expliquer les objectifs de l'atelier2. d'énoncer leurs attentes par rapport à l'atelier | | | | | | | | | | | | |
| Durée | 2 heures | | | | | | | | | | | | |
| Vue d'ensemble de la séance | <table><tr><td>A.</td><td>Ouverture</td><td>15 minutes</td></tr><tr><td>B.</td><td>Présentations</td><td>45 minutes</td></tr><tr><td>C.</td><td>Attentes des participants et objectifs de l'atelier</td><td>45 minutes</td></tr><tr><td>D.</td><td>Vue générale d'emploi du temps de l'atelier</td><td>15 minutes</td></tr></table> | A. | Ouverture | 15 minutes | B. | Présentations | 45 minutes | C. | Attentes des participants et objectifs de l'atelier | 45 minutes | D. | Vue générale d'emploi du temps de l'atelier | 15 minutes |
| A. | Ouverture | 15 minutes | | | | | | | | | | | |
| B. | Présentations | 45 minutes | | | | | | | | | | | |
| C. | Attentes des participants et objectifs de l'atelier | 45 minutes | | | | | | | | | | | |
| D. | Vue générale d'emploi du temps de l'atelier | 15 minutes | | | | | | | | | | | |
| Supports matériels | Tableau-papier et papier Marqueurs Fiches | | | | | | | | | | | | |
| Documents | 1A Objectifs de l'atelier | | | | | | | | | | | | |
| Préparation spéciale | Inviter un conférencier, le directeur du projet ou une autre personne indiquée à prononcer le discours d'ouverture. | | | | | | | | | | | | |

A. Ouverture (15 minutes)

Etape 1 Souhaiter la bienvenue aux participants à l'atelier et présenter les formateurs. Permettre aux participants de se présenter. Dire aux participants que l'atelier sera participatif et que leur participation contribuera à sa réussite.

Etape 2 L'atelier commence par un discours d'ouverture prononcée par un invité, le directeur du projet ou toute autre personne indiquée.

B. Présentations (45 minutes)

Etape 1 Expliquer aux participants que l'atelier se fonde sur le principe de la participation et qu'ils devront s'informer mutuellement et partager leurs expériences; ils doivent donc se connaître. Donner à chacun des participants une feuille du tableau-papier et leur demander de fournir des informations en répondant aux rubriques suivantes:

Nom:

Organisation:

Fonction:

Domaines d'intérêt/loisirs:

Aspects motivants de votre travail?

Aspects non-motivants de votre travail?

Questions de genre les plus importantes de votre organisation/projet/communauté:

Etape 2 Laisser chaque participant présenter sa feuille au groupe.

C. Attentes des participants et objectifs de l'atelier (45 minutes)

Etape 1 Demander aux participants de définir leurs attentes par rapport à l'atelier. Remettre à chaque participant deux fiches et un stylo-feutre. Leur demander de noter une attente par fiche et de mettre les fiches sur le mur, de façon que tout le monde puisse les voir. Inviter un participant à donner lecture de plusieurs fiches et, si possible, grouper les attentes par rubrique. Recommencer l'exercice jusqu'à ce que toutes les fiches aient été lues et regroupées.

Etape 2 Distribuer le document 1A, Objectifs de l’atelier. Comparer les attentes et les objectifs. Si les attentes ne semblent pas prises en compte par le programme de l’atelier, il faut voir comment elle pourraient y être incorporées. Il peut s’avérer nécessaire d’ajouter certains objectifs, d’en supprimer ou d’en modifier d’autres.

Etape 3 Si un participant a une attente à laquelle il n’est pas possible de répondre durant l’atelier, il faut voir comment on pourrait le faire à l’occasion d’un futur stage. Si l’attente ne tombe pas dans le cadre des activités du programme, en parler ouvertement.

D. Vue générale de l’emploi du temps de l’atelier (15 minutes)

Etape 1 Distribuer le calendrier de l’atelier que vous avez établi. Donner lecture de l’emploi du temps, en laissant le temps de poser des questions et d’y répondre. Demander aux participants d’élire un “représentant de la classe” qui assurera la liaison avec les formateurs et veillera à ce que les besoins des participants soient satisfaits.

OBJECTIFS DE L'ATELIER

Les objectifs de l'atelier sont les suivants:

1. accroître la sensibilité des participants à l'égard de toute une série de problèmes de genre qui se posent au niveau personnel, interpersonnel et communautaire et au sein d'une organisation;
2. développer une compréhension des concepts de base et des méthodes pour analyser les rôles, les rapports et les situations dans une perspective de genre;
3. améliorer les aptitudes d'analyse et de gestion des rôles, des rapports et des situations qui ont à voir avec le genre;
4. formuler des stratégies visant à faire intervenir des éléments de genre dans la conception, la planification, l'exécution, le suivi et l'évaluation de projets à base communautaire, et dans la structure, les politiques et le fonctionnement des institutions.

DEUXIEME SEANCE

COMPRENDRE LES QUESTIONS DE GENRE

| | |
|------------------------------------|--|
| Objectifs d'apprentissage | <p>A la fin de cette séance, les participants seront capables</p> <ol style="list-style-type: none">1. d'identifier leurs premiers souvenirs, quand ils ont pris conscience du fait d'être homme ou femme2. d'identifier leurs attentes par rapport aux rôles et stéréotypes de genre3. de définir le genre4. de décrire comment, dans leur culture, les institutions et les systèmes créent et perpétuent les stéréotypes de genre |
| Durée | 4 heures |
| Vue d'ensemble de la séance | <p>A. Premiers souvenirs: être homme ou femme1 heure 45 minutes</p> <p>B. Attentes et stéréotypes du rôle de genre45 minutes</p> <p>C. Définition du genre30 minutes</p> <p>D. Influences des institutions/systemes sur les stéréotypes de genre1 heure</p> |
| Supports matériels | Tableau-papier et papier Marqueurs |
| Documents | 2A Sexe et genre |
| Préparation spéciale | Tracer le tableau "sexe et genre" sur une feuille de papier. |

BUT DE LA SEANCE

La séance fait une présentation générale des notions fondamentales de genre et des stéréotypes de rôle de genre. Les exercices visent à stimuler la réflexion au sujet d'incidents critiques qui ont conditionné le comportement des participants. Les participants commencent à personnaliser leur expérience des attentes des rôles de genre et examinent les principales influences qui interviennent sur le genre dans leur société. La notion de genre est définie et distinguée de celle de sexe.

A. Premiers souvenirs: être homme ou femme (1 heure 45 minutes)

Etape 1 A titre de préliminaire et d'introduction à la séance, demander aux participants de donner l'exemple concret d'une attitude ou d'une posture qui montre comment leur société perçoit les hommes et les femmes.

Quand le groupe se compose de participants des deux sexes, demander aux hommes d'adopter des postures qui représentent les hommes, et aux femmes d'adopter des postures qui décrivent les femmes; pour un groupe du même sexe, demander à tous les participants de représenter d'abord des postures masculines, et ensuite des postures féminines.

Etape 2 Demander aux participants de décrire ce que montre leur attitude ou leur posture. Leur demander d'examiner ce que l'attitude ou la posture indique au sujet de la façon dont la société perçoit les hommes et les femmes.

Etape 3 Présenter l'élément principal de la séance en expliquant que, durant tout l'atelier, et particulièrement pendant la présente séance, on demandera aux participants de relater des souvenirs et des expériences personnelles concernant le genre; indiquer que ces souvenirs et ces expériences peuvent être parfois pénibles ou qu'il peut être difficile d'en parler.

Souligner que la réussite de la séance et de l'atelier dépend de la volonté des participants, qui doivent être prêts à partager leurs expériences, mais que personne ne sera tenu de le faire contre sa volonté.

Etape 4 Demander aux participants de se répartir par sexe de façon à peu près égale en quatre petits groupes. Expliquer qu'ils doivent constituer ces groupes à leur gré, pour être sûrs de se retrouver avec des participants avec lesquels ils n'hésiteront pas à partager leurs expériences personnelles.

Etape 5 Présenter l'exercice #1:

EXERCICE #1

1. Chaque participant raconte son souvenir le plus lointain, le plus significatif et le plus symptomatique d'une expérience liée à la découverte d'être un homme ou une femme et, par conséquent, différent de l'autre sexe.
2. Après quelques minutes de réflexion individuelle, partager cette expérience avec les autres membres de votre groupe.
3. En tant que groupe, concevoir une saynète, une image, un collage, un poème, une chanson, une histoire ou une danse qui exprime les souvenirs qui ont été évoqués par le groupe.

Durée: 35 minutes

Etape 6 Demander à chaque groupe de présenter sa saynète, son dessin, son collage, son poème, sa chanson, ou sa danse. Pour encourager la discussion, poser des questions au sujet des expériences individuelles que le groupe a partagées:

- Qu'avez-vous ressenti durant l'expérience?
- Qu'est-ce que l'expérience vous a appris au sujet de la condition de la femme? de l'homme? de la vie?
- Qu'est-ce que votre famille attendait de vous? quelles étaient les attentes de la société?
- Quelles étaient vos propres attentes et aspirations?
- Quelles conclusions et leçons avez-vous tirées de l'expérience?

B. Attentes et stéréotypes du rôle de genre (45 minutes)

Etape 1 Subdiviser les participants en petits groupes du même sexe. Remettre à chaque groupe deux feuilles de papier portant les titres suivants:

Pour les femmes: 1. “(Dans ma culture), parce que je suis une femme, je dois . . .”
2. “Si j’étais un homme, je pourrais . . .”

Pour les hommes: 1. “(Dans ma culture), parce que je suis un homme, je dois . . .”
2. “Si j’étais une femme, je pourrais . . .”

Etape 2 Demander de faire l’exercice ci-après:

EXERCICE #2

Réfléchir aux réponses qui ont été données. Les écrire sous les rubriques. Se préparer à les présenter au grand groupe au complet.

Durée: 15 minutes

Etape 3 Demander à chaque groupe de communiquer sa liste. Animer une discussion sur les implications qu’entraînent pour les individus les rôles et les responsabilités attribués aux hommes et aux femmes. Les questions suivantes peuvent servir à stimuler la discussion:

- Est-ce que les femmes et les hommes doivent se comporter et agir comme vous l’avez écrit?
- Est-ce que les femmes et les hommes peuvent faire les choses qu’on attend du sexe opposé?
- Comment ces rôles et ces responsabilités conditionnent les choix de mode de vie?

Veiller à bien indiquer qu’aussi bien les hommes que les femmes sont limités dans leurs comportements, leurs responsabilités et leurs choix de mode de vie par les rôles et les responsabilités que leur attribue leur culture.

Etape 4 Ecrire la phrase: “L’être humain que je suis veut...” sur le tableau-papier, et demander aux participants d’exprimer à haute voix leurs réponses pour compléter la phrase.

Etape 5 Demander aux participants de résumer ce qu’ils ont appris de cette activité.

C. Définition du genre (30 minutes)

Etape 1 Demander aux participants: “Sur la base de tout ce que vous avez appris jusqu’ici, comment définiriez-vous le *genre*?”

Etape 2 Ecrire les définitions sur un tableau-papier. Grouper et perfectionner les définitions de manière à obtenir une définition pratique.

Etape 3 Afficher le tableau “Sexe et genre” que vous avez construit.

| Sexe | Genre |
|--|---|
| Biologique Défini à la naissance Ne peut être changé | Construction de la société Non défini à la naissance Peut être changé |

Etape 4 Demander aux participants de donner des exemples rentrant dans chacune de ces deux catégories.

Etape 5 Distribuer le document 2A, Sexe et genre. Demander aux participants de le lire à haute voix. S’assurer que tout le monde comprend la définition du genre.

D. Influences des institutions/systèmes sur les stéréotypes de genre (1 heure)

Etape 1 Demander aux participants d’établir une liste des institutions et des systèmes qui créent et perpétuent des stéréotypes de genre.

Réponses possibles: famille, universités, médias, religion, gouvernement, lois, système éducatif

Etape 2 Subdiviser les participants en quatre petits groupes. Attribuer à chaque groupe une des institutions figurant sur la liste de l'étape 1. Demander à chaque groupe de discuter des questions suivantes:

- Comment l'institution et/ou le système créent et perpétuent des stéréotypes de genre? Donner des exemples de comportements, de pratiques et de politiques stéréotypés de l'institution.
- Avez-vous observé des changements dans l'institution ou le système qui traduisent un progrès vers une société équitable sur le plan des genres?

Etape 3 Permettre à chaque groupe de présenter ses conclusions.

Etape 4 Demander aux participants de résumer ce qu'ils ont appris durant la séance.

SEXE ET GENRE

On peut définir les notions de “sexe” et de “genre” comme suit:

On entend par “*sexe*” les différences biologiques entre femmes et hommes. Elles ont en général un caractère permanent et universel.

Le “*genre*” se réfère aux rôles et responsabilités des femmes et des hommes que construit la société au sein d’une culture ou dans un espace donné. Ces rôles subissent l’influence des perceptions et attentes découlant de facteurs culturels, politiques, écologiques, économiques, sociaux et religieux, ainsi que des coutumes, des lois, de la classe sociale, de l’ethnie et de préjugés individuels ou institutionnels. Les attitudes et les comportements des genres sont appris et peuvent être modifiés.

Quelles sont quelques-unes des situations où apparaissent des différences de genre?

- **Situations sociales** Perceptions différentes des rôles sociaux des femmes et des hommes: l’homme est considéré comme le chef de famille et le principal gagne-pain; la femme est considérée comme la nourricière qui s’occupe de sa famille.
- **Situations politiques** Différences dans la façon dont les femmes et les hommes prennent et partagent le pouvoir et l’autorité: les hommes participent davantage à la haute politique nationale; les femmes s’impliquent davantage au niveau local dans des activités liées à leurs rôles domestiques.
- **Situations d’éducation** Différences de possibilités et d’attentes dans l’éducation des filles et des garçons; les ressources de la famille sont consacrées à l’éducation du garçon plutôt qu’à celle de la fille; les filles sont placées dans des filières d’enseignement moins difficiles.
- **Situations économiques** Différences d’accès des femmes et des hommes à des carrières lucratives et au contrôle des moyens financiers et autres moyens de production: crédit et emprunts; propriété foncière.

TROISIEME SEANCE

PERCEPTIONS ET ATTENTES DES HOMMES ET DES FEMMES

**Objectifs
d'apprentissage**

A la fin de cette séance, les participants seront capables

1. d'identifier leurs croyances et leurs perceptions concernant les hommes et les femmes
2. d'examiner comment des mythes, des histoires, des proverbes, des maximes et d'autres structures sociales créent, perpétuent et renforcent des stéréotypes de genre
3. d'identifier les façons dont les perceptions et les suppositions d'attributs masculins et féminins peuvent limiter les expériences et les options aussi bien pour les hommes que pour les femmes
4. d'identifier des stratégies permettant de s'insurger contre les stéréotypes de rôle de genre et de les modifier

Durée

2 heures 15 minutes

**Vue
d'ensemble
de la séance**

- A. Perceptions des femmes et des hommes . . . 30 minutes
- B. Fondement culturel des stéréotypes de genre . . .1 heure
- C. Stratégies pour remettre en cause et éliminer les stéréotypes et les obstacles de genre45 minutes

**Supports
matériels**

Grosse balle

Documents

3A Stéréotypes de genre

BUT DE LA SEANCE

La séance examine le fondement des perceptions individuelles des rôles et stéréotypes de genre. Les activités sont conçues pour permettre aux participants de reconnaître la profondeur de leurs propres perceptions concernant les femmes et les hommes. Elles montrent comment ces perceptions conditionnent nos définitions d'un comportement masculin et féminin approprié.

La séance permet d'examiner en profondeur les notions et les idées exprimées durant la deuxième séance. Si les formateurs estiment que ces notions ont été suffisamment approfondies, ils peuvent se passer de cette séance ou en éliminer certaines parties.

A. Perceptions des femmes et des hommes (30 minutes)

- Etape 1** Demander aux participants de former un cercle au centre duquel se trouve une personne qui tient une balle. Le joueur qui se trouve au centre ouvre le jeu en disant "Les femmes sont..." en même temps qu'il jette la balle à quelqu'un faisant partie du cercle.
- Etape 2** La personne qui attrape la balle énonce immédiatement un mot qui caractérise les femmes. Elle doit donner une réponse spontanée, sans réfléchir, et renvoyer la balle au centre, puis sortir du cercle.
- Etape 3** La personne qui se trouve au centre du cercle dit alors "Les hommes sont..." et la personne qui attrape la balle donne spontanément une réponse. Au fur et à mesure que le jeu se poursuit, l'animateur déclare à sa guise "Les femmes sont...", "Les hommes sont...", au moment où il jette la balle.
- Etape 4** Au fur et à mesure que les réponses sont données, un volontaire les écrit sur un tableau-papier subdivisé en deux colonnes portant les titres: "Les femmes sont..." et "Les hommes sont..."
- Etape 5** Afficher le tableau-papier ainsi rempli. Distribuer le document 3A, Stéréotypes de genre. Demander aux participants de consacrer quelques minutes à comparer cette liste aux réponses qu'ils ont données durant le jeu.

Faire ressortir le fait que les termes présentés dans le document et ceux écrits sur le tableau-papier représentent tellement bien la façon dont nous nous percevons nous-mêmes que nous avons tendance à

ne pas y réfléchir, ou à ne pas nous rendre compte jusqu'à quel point ils peuvent influencer nos attitudes et nos opinions au sujet de la féminité et de la masculinité.

Etape 6 Poser aux participants des questions telles que:

- Est-ce que ces mots et expressions décrivent des rôles et des caractéristiques que tout le monde juge “normaux” ou “naturels”?
- Est-ce qu'ils décrivent ce que la société a décidé que les femmes et les hommes doivent être, ou ne pas être?
- Est-ce que les femmes et les hommes se comportent comme si ces stéréotypes étaient valables?
- Quelles sont certaines conséquences de ces stéréotypes pour les femmes et pour les hommes?

Réponses possibles: Ils diminuent les femmes en tant que groupe. Ils créent pour les deux sexes des attentes artificielles et peu réalistes. Ils limitent les options et les choix de mode de vie.

B. Fondement culturel des stéréotypes de genre (1 heure)

Etape 1 Répartir les participants en quatre groupes et leur demander de faire l'exercice suivant:

EXERCICE #1

1. Identifier des mythes, proverbes, histoires, maximes, chansons, etc. qui attribuent certains comportements, caractéristiques et rôles aux femmes et aux hommes.
2. Discuter des stéréotypes que perpétuent ces expressions culturelles.
3. Examiner comment ces stéréotypes constituent des obstacles aussi bien pour les hommes que pour les femmes, en limitant les choix de mode de vie et les options.

Durée: 20 minutes

Etape 2 Demander à chaque groupe de rendre compte de ses discussions. Faciliter la discussion en plénière en posant les questions suivantes:

- En dehors des mythes, histoires, proverbes, croyances culturelles et religieuses, et maximes populaires, quelles autres forces ou quels autres agents de la société créent des idées et influencent des attitudes concernant les femmes et les hommes?

Réponses possibles: Les médias, la publicité, le film, la télévision, les journaux et revues, les plaisanteries, les caricatures, les chansons populaires, les livres.

- Quels sont certains des messages que ces mythes, histoires, etc. transmettent au sujet des femmes et des hommes?
- Comment exercent-ils une influence sur ce que vous pensez de vous-même?
- Comment exercent-ils une influence sur ce que vous pensez des femmes et des hommes?
- Quels sont quelques-uns des résultats des obstacles sociaux et culturels élevés par ces stéréotypes?
- Est-ce que ces obstacles sont vécus de la même façon ou différemment par les femmes et les hommes?
- Comment ces obstacles affectent-ils les rapports entre femmes et hommes? Agissent-ils différemment pour les femmes et pour les hommes?

C. Stratégies pour remettre en cause et éliminer les stéréotypes et les obstacles de genre (45 minutes)

Etape 1 Répartir les participants en groupes de trois pour discuter des questions suivantes:

- Quelles sont, à propos du fait d'être femme ou homme dans votre société, les hypothèses et les valeurs dont vous êtes le plus fier et qui vous donnent l'impression d'être apprécié? Pourquoi?
- Quelles sont les hypothèses et valeurs liées au fait d'être femme ou homme dans votre société que vous détestez le plus, et qui vous donnent l'impression d'être sous-estimé? Pourquoi?
- Quels sont celles que vous voudriez le plus changer? Pourquoi?

- Dire comment vous avez déjà remis en cause ou comment vous avez modifié une hypothèse ou valeur concernant la condition d'homme ou de femme.

Etape 2 Demander aux participants de réfléchir à d'autres stéréotypes contre lesquels ils pourraient s'élever et qu'ils pourraient vouloir changer. Les indiquer sur le tableau-papier.

Etape 3 Demander aux participants d'identifier des stratégies permettant d'échapper aux normes et valeurs culturelles concernant la masculinité et la féminité et de dire comment elles pourraient se répercuter sur leur vie personnelle, familiale et professionnelle.

Etape 4 Faire discuter les participants sur ce qu'ils ont appris; leur demander de résumer.

Faire ressortir que s'insurger contre les stéréotypes qui sont systématiquement renforcés demandera des efforts supplémentaires. Il sera encore plus difficile de changer des croyances personnelles qui ont été internalisées pendant toute une vie.

STEREOTYPES DE GENRE

Liste de stéréotypes ordinaires des femmes et des hommes.

Les femmes sont:

Asservies
Faibles
Incompétentes
Moins importantes
Emotives
Exécutantes
Ménagères
Disciples
Fragiles
Illogiques
Peureuses
Pacifiques
Prudentes
Souples
Chaleureuses
Passives
Subordonnées
Spectatrices
Modestes
Subjectives
Discrètes
Secrétaires
Maternelles
Douce
Nerveuses
Patientes
Joyeuses
Exécutantes
Coopératives

Les hommes sont:

Indépendants
Forts
Compétents
Plus importants
Logiques
Décideurs
Gagne-pain
Animateurs
Protecteurs
Systématiques
Braves
Agressifs
Aventureux
Focalisés
Autonomes
Actifs
Dirigeants
Acteurs
Ambitieux
Objectifs
Affirmatifs
Patrons
Auto-centrés
Forts
Stoïques
Impétueux
Forcenés
Réalisateur
Compétitifs

Source: *Men and Women: Partners at Work*, (1990), Crisp Publications, Inc.

QUATRIEME SEANCE

ROLES DES HOMMES ET DES FEMMES, RAPPORTS ENTRE LES SEXES ET CHOIX DU MODE DE VIE

| | |
|--|--|
| Objectifs d'apprentissage | A la fin de cette séance, les participants seront capables 1. d'identifier les rôles, les activités et les travaux des hommes et des femmes dans leur communauté 2. d'expliquer les effets que ces divers rôles, activités et travaux exercent sur les rapports entre hommes et femmes et sur leurs choix de mode de vie |
| Durée | 3 heures |
| Vue d'ensemble de la séance | A. La journée de 24 heures 1 heure B. Rôles des genres et rapports de pouvoirs 2 heures |
| Supports matériels | Papier-journal Tableau-papier Feuilles de papier Marqueurs, stylos et crayons |
| Documents | 4A Rôles des genres 4B Matrice des rôles et des rapports des hommes et des femmes |
| Préparation spéciale | Reproduire sur un tableau-papier la matrice du document 4B. |

BUT DE LA SEANCE

Durant cette séance, les participants examinent les rôles et les responsabilités des genres— les activités attribuées aux femmes et aux hommes sur la base des différences qui sont perçues. La répartition du travail par sexe et les répercussions de cette répartition aussi bien pour les hommes que pour les femmes sont examinées dans le contexte des choix de pouvoir et de mode de vie. Les participants élaborent des stratégies visant à réaliser l'équité des rapports entre les sexes. Les participants examinent le triple rôle des femmes: travaux productifs, travaux familiaux et gestion communautaire.

A. La journée de 24 heures (1 heure)

Etape 1 Répartir les participants en quatre groupes. Ranger chaque groupe dans l'une des catégories professionnelles suivantes:

- a. ouvrier agricole
- b. ouvrière agricole
- c. cadre masculin
- d. cadre féminin

Présenter l'exercice #1:

EXERCICE #1

1. Tracer un grand cercle et le subdiviser en sections, comme si c'était un gâteau ou une tarte. Dans chaque section, indiquer le temps consacré par la catégorie professionnelle à une activité particulière dans une journée type de 24 heures. La dimension de chaque section sera fonction du temps consacré à cette activité. Indiquer tout ce que la personne fait durant la journée.
2. Se préparer à partager ces informations.

Durée: 15 minutes

Etape 2 Reconstituer le groupe. Afficher le diagramme et animer une discussion centrée sur les questions suivantes:

- Quelle a été votre première réaction quand vous avez vu le diagramme?
- Quelles activités sont considérées comme représentant un travail?
- Comment définissez-vous le travail?
- Quelles différences observez-vous dans la façon dont les hommes et les femmes passent leur temps durant la journée? Durant leurs loisirs?
- Quelles sont quelques-unes des conséquences de ces différences pour les femmes? Quelles sont leurs répercussions sur la santé? Leurs répercussions sur le plan des revenus?
- Quelles sont quelques-unes des conséquences de ces différences pour les hommes?
- Quelles sont quelques-unes des conséquences de ces différences pour la société?

Etape 3 Distribuer le document 4A, Rôles des genres, et demander à un volontaire d'en donner lecture. Résumer les principales leçons à tirer de cette activité.

Une leçon importante est qu'un grand nombre d'activités qui occupent les femmes—faire la cuisine, s'occuper des enfants, faire le nettoyage—ne sont pas considérées comme "travail" parce qu'elles ne sont pas productrices de revenu. Le temps des femmes est donc considéré comme ayant moins de prix que celui des hommes parce que leurs travaux peuvent ne pas être rémunérés. Quand les femmes gagnent de l'argent pour leur famille, elles continuent en général à avoir d'autres responsabilités au foyer. Le fait qu'elles disposent de moyens limités pour générer des revenus a pour conséquence que les femmes ont moins de pouvoir au sein de leur famille et de leur communauté.

B. Rôles des genres et rapports de pouvoirs (2 heures)

Etape 1 Répartir les participants en petits groupes du même sexe. Distribuer le document 4B, Matrice des rôles et rapports des hommes et des femmes. Donner la matrice des femmes au(x) groupe(s) féminin(s) et celle des hommes au(x) groupe(s) masculin(s). Donner aux groupes une trentaine de minutes pour remplir la matrice.

Etape 2 Laisser chaque groupe présenter ses conclusions. Après les présentations, animer une discussion en se servant des questions suivantes:

- Quelles différences avez-vous observées entre les rôles des hommes et des femmes?
- Qu'avez-vous observé au sujet des rapports de pouvoirs entre hommes et femmes?
- Quelle est l'influence de ces rôles et de ces rapports sur les choix de mode de vie?

Etape 3 Demander aux participants de reconstituer leurs groupes pour faire l'exercice suivant:

EXERCICE #2

1. Identifier les éléments particuliers que vous avez indiqués dans votre matrice sous les rubriques "rôles" et "rapports" qui, à votre avis, doivent être modifiés pour obtenir l'équité dans les rapports entre les sexes.
2. Identifier des stratégies permettant de réaliser ces changements.

Durée: 20 minutes

Etape 4 Laisser à chaque groupe le temps de présenter ses conclusions. Demander à chaque personne d'identifier un changement qu'elle voudrait apporter à sa propre existence et en prendre note. Expliquer que l'atelier reviendra plus tard sur cette question.

ROLES DES GENRES

Normalement, les différences biologiques entre hommes et femmes ne changent pas: on est soit homme soit femme. Cependant, les caractéristiques qui sont perçues, et les rôles et responsabilités attribués, diffèrent selon les sociétés, les cultures et les périodes historiques. Le “genre” est le terme employé pour décrire ces différences sociales, culturelles et historiques.

Les rôles des genres sont les activités attribuées aux hommes et aux femmes sur la base des différences qui sont perçues. La “division du travail” est le terme employé pour signifier les rôles et les travaux attribués aux femmes et aux hommes, sur la base des caractéristiques et attributs tels qu’ils sont perçus, au lieu de se fonder sur les capacités et les aptitudes.

Rôles des hommes

Aujourd’hui, dans les pays plus industrialisés, il y a peu de lignes de démarcation entre les occupations des hommes et des femmes. Cependant, dans beaucoup de sociétés moins industrialisées, les hommes ont des rôles plus visibles et mieux reconnus que les femmes, en grande partie parce que les hommes sont payés pour leur travail productif, tandis que les femmes ne le sont pas. Dans ces sociétés, les rôles des hommes impliquent des travaux qui sont évalués et considérés dans les systèmes de comptabilité nationaux. D’ordinaire, les hommes ne font pas de travaux domestiques et ménagers. S’ils jouent dans la communauté des rôles de gestion, il s’agit en général de rôles qui ont à voir avec une organisation et une animation à caractère politique. Les femmes s’occupent de la communauté et accomplissent des travaux pratiques.

Triple rôle des femmes

Dans la plupart des sociétés, les rôles des femmes rentrent dans trois catégories: travaux productifs (production de biens de consommation ou obtention de revenus pour des travaux effectués au foyer ou à l’extérieur), travaux familiaux (rôle de mères et travaux domestiques ou ménagers) et gestion communautaire (travaux et responsabilités au niveau de la communauté). Les femmes doivent établir un équilibre entre ces trois rôles différents et doivent recevoir une reconnaissance pour leurs contributions.

Les travaux que les femmes exécutent normalement dans leurs rôles différents ne leur rapportent généralement rien. On définit souvent les femmes par leurs rôles familiaux, qui concernent en grande partie des activités associées à leurs fonctions de mères. Ces

rôles familiaux, tout comme leurs rôles communautaires, sont jugés “naturels”. Mais, parce que ces rôles ne rapportent pas d’argent, on ne les met pas au rang des activités productrices, et on ne leur donne pas de valeur en tant que telles. Les contributions que les femmes apportent au développement économique du pays ne sont donc souvent pas chiffrées et restent invisibles.

Dans beaucoup de sociétés, les femmes exécutent aussi des activités productrices, par exemple cultiver de petites parcelles. Ces activités ne sont pas considérées comme représentant un travail et ne sont pas rémunérées. Les femmes peuvent aussi jouer, dans les secteurs formels et informels de l’économie, de nombreux rôles qui sont rémunérés. Mais, à l’opposé de ceux des hommes, les rôles producteurs des femmes sont souvent sous-évalués ou ne sont guère reconnus.

Les rôles et responsabilités des genres varient selon les cultures et peuvent évoluer dans le temps. Par exemple, en Inde, le travail non spécialisé est mis au rang de “travail de femme” tandis que, en Afrique, c’est un “travail d’homme”. En Europe et aux Etats-Unis, la contribution que les hommes apportent aux activités domestiques devient de plus en plus importante et visible.

MATRICE DES ROLES ET RAPPORTS DES HOMMES ET DES FEMMES

| FEMMES | | | |
|--------------|-------|------------------------|---------|
| | | RAPPORTS | |
| | ROLES | EGALITE | POUVOIR |
| | | AUCUN POUVOIR/AUTORITE | |
| FOYER | | | |
| COMMUNAUTE | | | |
| ORGANISATION | | | |

MATRICE DES ROLES ET RAPPORTS DES HOMMES ET DES FEMMES

| HOMMES | | | |
|--------------|-------|----------|------------------------|
| | | RAPPORTS | |
| | ROLES | EGALITE | POUVOIR |
| | | | AUCUN POUVOIR/AUTORITE |
| FOYER | | | |
| COMMUNAUTE | | | |
| ORGANISATION | | | |

CINQUIEME SEANCE

LE GENRE ET LA FONCTION DE DIRECTION

| | |
|------------------------------------|---|
| Objectifs d'apprentissage | A la fin de cette séance, les participants seront capables <ol style="list-style-type: none">1. de décrire la notion, la nature et le but du rôle de dirigeant2. d'identifier les bases du pouvoir et d'examiner les rapports entre le rôle de dirigeant et le pouvoir3. d'identifier les styles de direction et d'analyser ces styles dans la perspective des genres4. d'identifier des stratégies visant à renforcer les aptitudes de dirigeant |
| Durée | 3 heures 15 minutes |
| Vue d'ensemble de la séance | A. Caractéristiques des dirigeants et du rôle de direction45 minutes B. Bases de pouvoir1 heure C. Styles de rôle de dirigeant1 heure 30 minutes |
| Supports matériels | Tableaux-papier Marqueurs Ruban-cache |
| Documents | 5A Définitions du rôle de dirigeant 5B Feuille d'information sur les bases de pouvoir 5C Feuille de travail sur les bases de pouvoir 5D Les trois styles fondamentaux de direction |
| Préparation spéciale | Afficher autour de la salle les définitions du rôle dirigeant contenues dans le document 5A. |

BUT DE LA SEANCE

La séance examine, dans la perspective des genres, la fonction de direction, les styles de direction et le pouvoir. Les participants identifient leurs styles dominants de direction et leurs bases de pouvoir et réfléchissent au rôle que joue le genre pour limiter leurs options de direction. Les participants identifient des stratégies permettant d'agrandir leur répertoire de styles de direction et d'élargir leurs bases de pouvoir.

A. Caractéristiques des dirigeants et du rôle de direction (45 minutes)

Etape 1 Demander aux participants d'identifier un dirigeant qu'ils admirent. Animer un débat portant sur le rôles, les qualités et les caractéristiques des dirigeants, en se servant des questions suivantes:

- Comment dirige-t-on?
- Quel est le but de la direction?
- Quelles sont les caractéristiques d'un bon dirigeant?
- Quelles sont les caractéristiques de dirigeant qui sont jugées positives pour les hommes et négatives pour les femmes, et inversement? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Quelle est la différence entre un dirigeant et un gestionnaire?
- Comment une personne peut-elle devenir un dirigeant?
- Est-ce que tous les dirigeants dirigent de la même façon?

Etape 2 Afficher au mur, autour de la salle, diverses définitions du rôle de direction. Demander aux participants de faire le tour de la salle et de lire ces définitions. Demander aux participants d'identifier les définitions qui leur plaisent ou leur déplaisent tout particulièrement. Elaborer une bonne définition du rôle de direction.

B. Bases de pouvoir (1 heure)

Etape 1 Demander aux participants de discuter des rapports qui existent entre pouvoir et direction. Poser les questions suivantes, afin de stimuler les débats:

- Est-ce qu'on peut diriger sans pouvoir?
- Est-ce que la possession du pouvoir fait de vous un dirigeant?

Etape 2 Réfléchir à certaines “bases” du pouvoir. Distribuer le document 5B, Feuille d’information sur les bases du pouvoir, et examiner les bases qui y sont décrites. Voir quelles bases de pouvoir sont plus traditionnellement employées par les hommes et celles qui sont plus traditionnellement utilisées par les femmes.

Etape 3 Distribuer le document 5C, Feuille de travail sur les bases de pouvoir, et demander aux participants de remplir le tableau indiquant comment renforcer les bases de pouvoir. Leur donner environ 20 minutes.

Etape 4 Demander quelques volontaires pour expliquer leurs stratégies permettant de renforcer ou d’élargir leurs bases de pouvoir.

C. Styles de rôle de dirigeant (1 heure 30 minutes)

Etape 1 Présenter le document 5D, Les trois styles fondamentaux de direction, et parler de chacun de ces styles. Poser aux participants des questions telles que:

- Est-ce que les femmes (ou les hommes) adoptent généralement l’un ou l’autre de ces styles plus souvent que les hommes (ou les femmes)?
- Quels sont les styles que les femmes ont tendance à adopter?
- Quels sont les styles que les hommes ont tendance à adopter?
- Est-il plus acceptable pour une femme de recourir à tel(s) ou tel(s) style(s)?
- Quelles seraient les conséquences si les femmes adoptaient des styles qui ne sont pas jugés convenables pour elles?

Etape 2 Demander aux participants d’identifier le style dont ils se servent le moins ou celui qu’ils voudraient développer. Les répartir en petits groupes en fonction du style choisi. (Noter s’il y a des styles qui sont dominés par les hommes ou les femmes).

Groupe A: Style directif/de commandement

Groupe B: Style de collaboration/de participation

Groupe C: Style de délégation/de soutien

Etape 3 Demander aux groupes d’exécuter l’exercice suivant:

EXERCICE #1

1. Examiner les aspects positifs et négatifs du style de direction.
2. Indiquer pourquoi vous voudriez développer ce style.
3. Elaborer un bref jeu de rôles présentant une situation où le style serait efficace.

Durée: 20 minutes

Etape 4 Réaliser les jeux de rôles. Poser aux acteurs les questions suivantes:

- Vous êtes-vous sentis à l'aise en vous servant de ce style dans cette situation? Pourquoi?
- Est-ce que ce style est celui qui vous caractérise?

Etape 5 Poser aux participants les questions suivantes:

- Etiez-vous satisfaits de la façon dont le style a été employé? Pourquoi?
- Etait-il efficace dans cette situation? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Est-ce que d'autres styles auraient entraîné d'autres résultats? Pourquoi?

Etape 6 Demander aux participants de voir comment l'élargissement de leur répertoire de styles de direction pourrait renforcer leurs rôles de dirigeants dans le cadre de leur travail. En quoi les discussions concernant les bases du pouvoir sont-elles liées à cette question?

DEFINITIONS DU ROLE DE DIRIGEANT

Un dirigeant est le cerveau de l'autorité, le coeur de la perception et la langue de la justice. *Egypte, 2300 avant J.C.*

La direction est la mise en place d'un ordre nouveau. *Machiavel, 1513, Italie.*

La direction est l'aptitude à traiter une population de manière à en tirer le maximum avec le moins de friction et la meilleure coopération. *Munson, 1921.*

La direction sous-entend qu'on influence un changement de conduite des gens. *J.B. Nash, 1929.*

La direction, c'est diriger et coordonner les travaux des membres d'un groupe. *Fiedler, 1967.*

La direction, c'est la capacité de décider ce qui doit être fait, puis d'amener les autres à vouloir le faire. *Président Eisenhower, années 1950.*

La direction est un type particulier de rapports de pouvoir qui caractérise la perception, par un membre du groupe, qu'un autre membre du groupe a le droit de lui prescrire des modes de comportement concernant ses activités en tant que membre d'un groupe. *Janda, 1960.*

La direction est un facteur humain qui unit un groupe et le motive vers un but. *K. Davis, 1962.*

La direction transforme les disciples, crée des visions des buts qui pourraient être atteints. *Devanna, 1986.*

La direction est un processus de stimulation mutuelle qui, par le jeu réussi des différences individuelles, contrôle l'énergie humaine à la poursuite d'une cause commune. *Pigors, 1935.*

Dans la mesure où les contributions d'un membre sont particulièrement indispensables, elles peuvent être considérées comme étant l'attribut d'un dirigeant; et, dans la mesure où un membre quelconque est reconnu par les autres comme étant une source assurée de contributions de ce genre, il a l'attribut d'un dirigeant. *Newcomb, Turner & Converse, 1965.*

L'animateur d'une transformation est un agent de changement, compétent et bien informé. Un tel dirigeant est courageux, attentif, a un sens des valeurs et est capable d'agir avec ambiguïté et complexité. *Tichy & Devanna, 1986.*

FEUILLE D'INFORMATION SUR LES BASES DE POUVOIR

Il n'est pas possible de diriger sans pouvoir. Cela ne veut pas dire, bien sûr, que le pouvoir est la garantie de la fonction de direction. Cependant, nous possédons tous un certain pouvoir. Même un bébé possède un pouvoir. Qui peut en effet résister à son sourire? Ou méconnaître ses cris lorsqu'il a faim ou quand ses langes sont mouillés? Dans le premier exemple, le bébé a une base de pouvoir qui agit par *référence*; dans le deuxième, la base de pouvoir est *coercitive*.

Il y a sept "bases de pouvoir":

1. *Pouvoir légitime* - Si on peut exercer une influence sur le comportement de quelqu'un en prenant pour base le pouvoir qu'on possède dans une organisation, on a un pouvoir *légitime*. En d'autres termes, si la perte de la position ou du titre entraîne la perte de pouvoir, on a une base de pouvoir *légitime*. On peut exiger l'obéissance de certains parce que l'organisation vous a donné l'autorité de le faire. Les gens sur lesquels on exerce un pouvoir *légitime* savent que la non obéissance entraînerait des sanctions, par exemple la perte de leur emploi.

2. *Pouvoir de coercition* - Si la capacité d'exercer une influence sur le comportement de quelqu'un repose sur la crainte, on a un pouvoir de *coercition*. Cette crainte peut prendre de nombreuses formes, par exemple la crainte d'un châtement, la crainte d'une punition ou la crainte de paraître incapable.

3. *Pouvoir de récompense* - Le pouvoir de *récompense* est étroitement associé au pouvoir de coercition. Si la capacité d'accorder des récompenses exerce une influence sur le comportement d'une autre personne, on dispose alors d'une base de pouvoir de *récompense*. Les récompenses peuvent aller d'un simple sourire ou d'un simple compliment à une promotion.

4. *Pouvoir de référence* - Si la capacité d'exercer une influence sur le comportement d'une autre personne est fondée sur des caractéristiques personnelles, on possède alors un pouvoir de *référence*. On vous admire pour vos qualités propres—peut-être pour votre charisme—auxquelles d'autres personnes veulent s'identifier. Elles sont disposées à être en étroite association avec vous; vous exercez donc un pouvoir sur elles.

5. *Pouvoir de connaissances* - Si votre capacité d'exercer une influence sur le comportement d'une autre personne se fonde sur les connaissances que vous possédez dans un certain domaine, vous disposez alors d'une base de pouvoir de *connaissances*. Vos connaissances peuvent être nécessaires pour qu'une autre personne puisse faire son travail de façon satisfaisante ou excellente; par conséquent, cette personne se plie à vos désirs afin de recevoir vos connaissances.

6. *Pouvoir d'information* - Le pouvoir *d'information* est étroitement lié au pouvoir de connaissances. Si votre capacité d'exercer une influence sur le comportement de quelqu'un se fonde sur les informations que vous possédez ou auxquelles vous avez accès, vous avez une base de pouvoir *d'information*. Comme dans le cas de la base de pouvoir de connaissances, les informations que vous avez ou que vous pouvez obtenir peuvent être si précieuses pour l'emploi ou le prestige d'une autre personne que celle-ci est disposée à donner suite à vos désirs afin de recevoir ces informations.

7. *Pouvoir de relations* - Si vos capacités d'exercer une influence sur le comportement d'une autre personne se fonde sur vos "relations" avec des personnalités importantes, vous possédez un pouvoir de *relations*. Bien que vous ne soyez peut-être pas en mesure de récompenser, de punir, de donner des informations ou de communiquer des connaissances, et bien que vous n'ayez peut-être pas de pouvoir légitime au sein de l'organisation, vos contacts avec des personnes influentes vous donnent sans aucun doute un pouvoir.

Les documents 5B, 5C et 5D sont adaptés de: Hersey, P., Blanchard, K-H. & Natemeyer, W.E. , "Situational Leadership, Perception, and the Impact of Power", *Group and Organization Studies*, 4(4), pp. 418-428.

FEUILLE DE TRAVAIL SUR LES BASES DE POUVOIR

Instructions: Les questions suivantes ont pour objet de vous aider à identifier et à analyser vos bases actuelles et futures de pouvoir. Notez vos idées et parlez-en avec les membres de votre groupe. Tenez compte des éléments suivants:

Comment pouvez-vous mieux utiliser les bases de pouvoir dont vous disposez déjà?
Comment votre organisation pourrait être affectée si vous utilisiez davantage vos bases actuelles de pouvoir?

Quelles nouvelles bases de pouvoir aimeriez-vous développer? Comment ces bases de pouvoir pourraient-elles affecter votre organisation?

Comment pourriez-vous développer ces nouvelles bases de pouvoir de telle façon que vous et votre organisation en tirent profit?

Comment les autres employés pourraient-ils vous aider à développer de nouvelles bases de pouvoir?

(Suite page suivante)

Identifier des stratégies possibles pour développer les bases de pouvoir actuelles et futures.

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Dresser la liste de vos bases actuelles de pouvoir | Dresser la liste des moyens possibles de renforcer les bases de pouvoir | Identifier le soutien que pourrait fournir votre organisation | Dresser la liste de nouvelles bases de pouvoir que vous souhaitez | Dresser la liste des façons de développer de nouvelles bases de pouvoir | Estimer le soutien nécessaire pour bases de pouvoir |
| | | | | | |

LES TROIS STYLES FONDAMENTAUX DE DIRECTION

Style 1: DIRECTION/COMMANDEMENT

Le dirigeant donne des instructions précises et surveille de près la réalisation des travaux.

Style 2: APPRENTISSAGE/PARTICIPATION

Le dirigeant explique les décisions, sollicite des suggestions et soutient les progrès. Le dirigeant facilite et soutient les efforts de ses subordonnés en vue de l'accomplissement des tâches et partage avec eux les responsabilités de prise de décision.

Style 3: DELEGATION/SOUTIEN

Le dirigeant confie à ses subordonnés la responsabilité de prise de décision et de résolution des problèmes. Le dirigeant est confiant que ses subordonnés prendront la meilleure décision et soutient leurs efforts pour prendre cette décision.

SIXIEME SEANCE

LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|---|---------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------|---|--|
| Objectifs d'apprentissage | A la fin de cette séance, les participants seront capables <ol style="list-style-type: none">1. de savoir ce que signifie le fait d'être "étiqueté"2. de décrire la culture de leur organisation et les attitudes à l'égard des genres3. d'élaborer des stratégies visant à rendre leur organisation sensible au genre et à lui faire respecter le principe de l'équité entre les genres | | | | | | | | | | |
| Durée | 3 heures 30 minutes | | | | | | | | | | |
| Vue d'ensemble de la séance | A. L'étiquetage sur le lieu de travail 1 heure B. La culture de l'organisation 1 heure C. Etablissement d'un plan pour des organisations équitables à l'égard des genres 1 heure 30 minutes | | | | | | | | | | |
| Supports matériels | Fiches (7" x 12") Tableaux-papier Marqueurs, stylos et crayons Papier-journal | | | | | | | | | | |
| Documents | 6A La culture d'une organisation 6B Directives et feuille d'analyse du champ de force | | | | | | | | | | |
| Préparation spéciale | Préparer les écriteaux des participants aux travaux de simulation sur le lieu de travail. Ecrire sur un seul côté de l'écriteau. <table border="1"><tr><td>Homme</td><td>Joli visage—protégez-moi, soyez complaisant</td></tr><tr><td>Patron—obéissez-moi</td><td>Femme stupide—mettez-moi à ma place</td></tr><tr><td>Expert masculin—demandez-moi conseil</td><td>Homme insignifiant—ignorez-moi</td></tr><tr><td>Comédien—je vous fais rire</td><td>Ecriteau en blanc</td></tr><tr><td colspan="2">Femme incompétente—ne me demandez pas de faire quoi que ce soit</td></tr></table> | Homme | Joli visage—protégez-moi, soyez complaisant | Patron—obéissez-moi | Femme stupide—mettez-moi à ma place | Expert masculin—demandez-moi conseil | Homme insignifiant—ignorez-moi | Comédien—je vous fais rire | Ecriteau en blanc | Femme incompétente—ne me demandez pas de faire quoi que ce soit | |
| Homme | Joli visage—protégez-moi, soyez complaisant | | | | | | | | | | |
| Patron—obéissez-moi | Femme stupide—mettez-moi à ma place | | | | | | | | | | |
| Expert masculin—demandez-moi conseil | Homme insignifiant—ignorez-moi | | | | | | | | | | |
| Comédien—je vous fais rire | Ecriteau en blanc | | | | | | | | | | |
| Femme incompétente—ne me demandez pas de faire quoi que ce soit | | | | | | | | | | | |

BUT DE LA SEANCE

La séance examine à la fois les questions au niveau de l'individu et de l'organisation en rapport avec le genre sur le lieu de travail. Les participants réfléchissent à "l'étiquetage" et à l'effet qu'il exerce sur l'estime de soi et l'efficacité d'une personne. Les discussions mettent en relief l'étiquetage lié au genre. Les participants évoquent ensuite la culture d'une organisation et examinent comment elle peut être ou ne pas être sensible aux questions de genre. Répartis en petits groupes, les participants utilisent l'analyse du champ de force pour mettre sur pied des projets visant à créer des organisations sensibles aux genres.

A. L'étiquetage sur le lieu de travail (1 heure)

Etape 1 Demander à neuf volontaires de participer à une simulation du lieu de travail. Faire asseoir les volontaires autour d'une petite table de conférence, comme s'ils avaient une réunion. Leur demander de fermer les yeux pendant que vous placez les écriteaux devant eux. Les volontaires ne doivent pas regarder leur propre écriteau mais regarder les écriteaux de tous les autres volontaires.

Etape 2 Expliquer aux volontaires qu'ils représentent les responsables et les chefs de département d'une organisation de dimension moyenne. Ils sont réunis pour parler des questions suivantes:

Votre organisation s'inquiète de plus en plus du fait que les femmes ne reçoivent guère d'avancement. Les données officieuses réunies par un comité d'employés ont montré que, dans plusieurs départements, les femmes s'estiment écartées du processus de prise de décision. Le conseil d'administration vous demande donc, en qualité de principaux responsables et de chefs de département, de vous réunir pour voir s'il se pose effectivement un problème et de formuler une série de recommandations. Vous avez 15 minutes pour discuter de ce problème.

Expliquer aux volontaires qu'ils doivent se comporter comme le décrivent les écriteaux, mais ne doivent pas lire à haute voix ce qui est écrit sur l'écriteau d'un autre participant.

Etape 3 Après la simulation, examiner ce qui est arrivé, à l'aide des questions suivantes:

- Comment la réunion s'est-elle déroulée?

- Que pensez-vous du rôle que vous avez eu à jouer?
- Dans quelle mesure avez-vous été efficace? Qu'est-ce qui a influencé votre efficacité?
- Qu'est-ce que vous voudriez changer à propos de votre rôle?
- Qu'est-ce que les observateurs ont remarqué?
- Qu'arrive-t-il quand on vous étiquette? Comment cela affecte votre propre estime?
- Qu'arrive-t-il aux gens quand vous les étiquetez?

Etape 4 Examiner comment cette simulation est liée à la question des genres sur le lieu de travail.

On étiquette souvent les gens sur la base de leur sexe. Sur le lieu de travail, on peut dire que les femmes sont prisonnières de leurs émotions, sont moins compétentes que les hommes, ne peuvent pas être prises au sérieux, etc. On se comporte alors à leur égard en fonction de ces étiquettes. L'étiquetage peut affecter la façon dont une personne peut accomplir efficacement son travail.

B. La culture de l'organisation (1 heure)

Etape 1 Expliquer aux participants que, dans la suite de la séance, ils essayeront d'évaluer la façon dont divers éléments de la culture de leur organisation sont sensibles aux questions de genre. Poser aux participants les questions suivantes:

- Comment définissez-vous la culture?
- Pensez-vous qu'une organisation a sa propre culture? Comment?
- Dans quelle mesure la culture d'une organisation est-elle analogue à la culture d'une société?
- Quelle sorte de culture votre organisation a-t-elle?

Etape 2 Distribuer le document 6A, La culture d'une organisation. Poser des questions pour vous assurer que tout le monde comprend la notion et, s'il le faut, donner des explications supplémentaires.

Etape 3 Répartir les participants en petits groupes de quatre à six personnes. Leur demander de faire l'exercice suivant:

EXERCICE #1

1. Réfléchissez individuellement à la sensibilité de la culture de votre organisation à l'égard des questions de genre et donnez des exemples précis qui expriment cette culture. Examinez les comportements et les politiques de votre organisation, ce que les gens disent, la façon dont on rédige les avis, les notes, les rapports, etc.
2. Faire connaître aux autres membres du groupe votre évaluation de la sensibilité de la culture de votre organisation à l'égard des questions de genre. Indiquez les domaines dans lesquels vous pensez que votre organisation fait preuve d'équité et de sensibilité vis à vis des genres, et ceux dans lesquels, à votre avis, elle n'a pas cette équité et cette sensibilité.

Durée: 20 minutes

Etape 4 Demander à chaque groupe de résumer ses débats.

C. Etablissement d'un plan pour des organisations équitables à l'égard des genres (1 heure 30 minutes)

Etape 1 Expliquer aux participants qu'ils vont maintenant élaborer un plan visant à créer une organisation équitable à l'égard des genres. Pour y parvenir, ils identifieront les éléments qui, au sein de leurs organisations, pourraient aider ou entraver les activités visant à renforcer l'équité entre les sexes et la sensibilité de l'organisation à l'égard des genres.

Etape 2 Demander aux participants de reconstituer les quatre sous-groupes. Distribuer les Directives et la feuille d'analyse du champ de force (document 6B).

Etape 3 Décrire l'analyse du champ de force et expliquer comment établir la feuille d'analyse. Demander d'exécuter l'exercice #2:

EXERCICE #2

1. Identifier en matière de genre un changement ordinaire que les membres de votre groupe voudraient voir leur organisation adopter.
2. Remplir la feuille d'analyse du champ de force.

Durée: 40 minutes

Etape 4 Rassembler à nouveau le grand groupe. Demander aux divers sous-groupes d'expliquer leur analyse de champ de force et leurs idées de mesures à prendre. Au fur et à mesure des présentations des groupes, voir dans quelle mesure les stratégies d'action sont réalistes, réalisables et pratiques. Demander aux participants comment ils pourraient mettre ces stratégies en oeuvre une fois retournés au travail. Examiner des questions telles que:

- Dans quelle mesure pourrait-on réussir à mettre ces stratégies en oeuvre?
- Comment communiquer à votre organisation certains de ces nouveaux messages et méthodes au sujet des genres?
- Avec qui commenceriez-vous à parler de ces idées?
- Quel est le soutien qu'il est le plus important d'obtenir au début?

Etape 5 Demander à un participant de résumer les principales leçons de la séance.

LA CULTURE D'UNE ORGANISATION

DEFINITION

On entend par “culture” l’ensemble de normes répondant à une définition sociale du comportement, de l’art, des croyances, des institutions et de tous les autres éléments qui conditionnent l’identité d’une population donnée. La “culture d’une organisation” est l’environnement de cette organisation—la façon dont elle perçoit, interprète et ressent les situations qui touchent son but, son programme et la façon dont elle fonctionne, et y réagit. La culture d’une organisation se fonde sur l’histoire, les idées importantes, les expériences, les traditions et la langue qu’ont en commun les membres de l’organisation. Quand les membres réagissent et agissent de façon analogue et partagent les mêmes hypothèses, leurs modes communs de pensée et de comportement donnent alors un sens et une stabilité à l’organisation.

La culture d’une organisation explique comment elle fonctionne. Toutes les activités et toutes les méthodes, concernant par exemple le recrutement, le choix des emplois, l’orientation, la formation et la conception des stratégies et des systèmes, subissent profondément l’influence de la culture de l’organisation.

Quand de nombreux membres se joignent à l’organisation à la suite d’un recrutement ou d’une sélection, il leur faut apprendre la culture de cette organisation. Celle-ci recherchera sans doute de nouveaux membres qui font déjà des hypothèses analogues et ont des croyances et des valeurs similaires. Néanmoins, les nouveaux membres doivent être sensibilisés et orientés pour pouvoir bien fonctionner dans cette culture.

La culture d’une organisation exprime la culture plus vaste dans laquelle elle se situe (national contre multinational, la haute technicité contre les recherches). La mission, les buts et objectifs, les fonctions et les stratégies de l’organisation sont établis par rapport à l’environnement externe, qui est plus vaste. Les notions, les attitudes, les valeurs et les critères qui sont intégrés à la structure et au fonctionnement de l’organisation expriment également cette culture externe.

ELEMENTS DE LA CULTURE D'UNE ORGANISATION

| Eléments matériels | Relations interpersonnelles | Normes et valeurs |
|--|--|--------------------------|
| Aménagement et mobilier des bureaux | Styles de communication Styles de direction | Idéologies Statuts |
| Dossiers de l’entreprise | | Philosophies |
| Rapports annuels | | Politiques |
| Code vestimentaire | | Systèmes et procédures |

Adapté de Schein, Edgard H., “Organizational culture”, *American Psychologist*, 45(2), pp. 109–119.

DIRECTIVES ET FEUILLE D'ANALYSE DU CHAMP DE FORCE

L'analyse du champ de force est un outil qui permet de diagnostiquer des problèmes et d'analyser des situations afin d'obtenir un changement souhaité. On peut diagnostiquer un problème et mieux le comprendre si on identifie l'influence relative qu'exercent les forces positives et négatives qui le sous-tendent. L'analyse du champ de force permet d'identifier les forces qui sont propices à la réalisation du changement souhaité (les forces motrices) et celles qui ne le sont pas (forces d'obstruction).

Comment effectuer une analyse du champ de force

1. Décrire la situation qu'on veut modifier.
2. Décrire la situation souhaitée; qu'est-ce qui devrait se produire différemment?
3. Indiquer clairement, sous forme d'objectif, le changement à entreprendre.
4. Identifier quelques personnes/conditions/choses qui peuvent aider à aller dans le sens de la situation souhaitée et à atteindre le but. Les écrire dans la colonne: "Forces motrices".
5. Identifier quelques personnes/conditions/choses qui vous gêneront si vous voulez aller dans le sens de la situation souhaitée ou vous empêcheront d'y parvenir. Les indiquer dans la colonne "forces d'obstruction". (Pour les étapes 4 et 5, tenir compte des individus, des groupes, des lois, de la structure organisationnelle, des règles, des méthodes, des attitudes personnelles, des revenus, etc.)
6. Inscrire le titre "Mesures à prendre" sur une feuille de papier-journal. En fonction des forces qui ont été identifiées aux étapes 4 et 5, envisager certaines mesures qui pourraient être prises pour: 1) accroître ou renforcer les forces motrices, 2) éliminer ou affaiblir les forces d'obstruction; 3) transformer les forces d'obstruction en forces motrices.

7. Organiser votre stratégie de changement en identifiant les mesures précises que vous prendrez, et celles que vous encouragerez d'autres personnes à prendre. La stratégie de changement la plus efficace consiste à éliminer ou à affaiblir les forces d'obstruction, et à laisser s'imposer les forces motrices. Employer la formule:

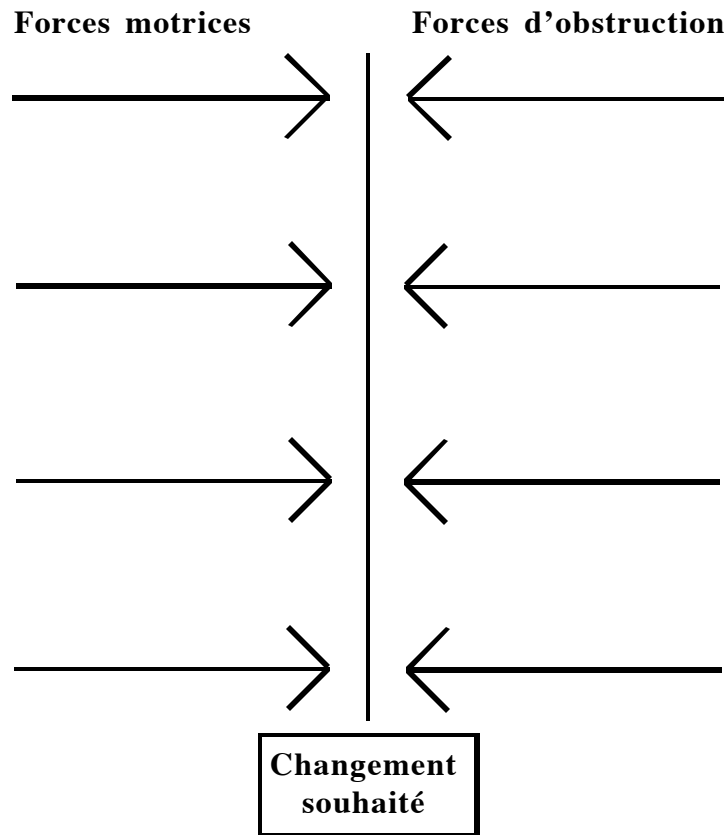
Intensifier les forces motrices + réduire les forces d'obstruction = CHANGEMENT

Bien qu'il soit plus facile de prendre des mesures qui se fondent sur des forces motrices, ou positives, il peut être plus efficace d'essayer d'affaiblir les forces d'obstruction.

Source: Lewin, Kurt, "Force-Field Analysis", *The 1973 Handbook for Group Facilitators*, pp. 111–113.

D'ANALYSE DU CHAMP DE FORCE

But (changement souhaité):



SEPTIEME SEANCE

GENRE ET DEVELOPPEMENT

| | |
|------------------------------------|---|
| Objectifs d'apprentissage | A la fin de cette séance, les participants seront capables <ol style="list-style-type: none">1. de différencier les théories portant sur Intégration des femmes au développement (IFD) et sur Genre et développement (GED)2. d'analyser les projets de développement3. d'établir une liste de pointage pour rendre la conception, l'exécution et l'évaluation des projets mieux sensibles aux questions de genre |
| Durée | 4 heures 30 minutes |
| Vue d'ensemble de la séance | A. IFD et GED1 heure 30 minutes B. Analyse de projets de développement en se servant de l'approche GED et des modèles d'analyse du genre . 1 heure 30 minutes C. Etablissement de projets de développement sensibles aux questions de genre1 heure 30 minutes |
| Supports matériels | Tableau-papier Marqueurs |
| Documents | 7A Les buffles du Népal 7B L'approche Genre et développement 7C Etudes de cas 7D Modèles d'analyse de genre (le Cadre analytique de Harvard, la Matrice d'analyse des genres (MAG), le Cadre d'habilitation des femmes) 7E Liste de pointage pour faire intervenir l'équité entre les sexes dans la conception et l'exécution d'un projet 7F Genre et développement: Résumé |
| Préparation spéciale | Lire le document 7B, l'approche Genre et développement, l'Introduction du présent manuel et les guides du formateur pour les études de cas. |

BUT DE LA SEANCE

La séance présente la notion de Genre et développement ainsi que la conception et l'exécution de projets qui sont équitables et sensibles à l'égard du genre. Les participants sont informés de la théorie Intégration des femmes au développement (IFD) et de la théorie Genre et développement (GED); ils analysent des projets de développement qui utilisent l'approche GED et des modèles d'analyse du genre. Grâce à ces études de cas, ils apprennent que les projets peuvent avoir des résultats inattendus si leur planification et leur exécution n'analysent pas avec soin et ne prennent pas en compte les différents rôles des hommes et des femmes et leurs rapports au sein d'une société. Enfin, les participants dressent une liste de pointage permettant de s'assurer que la conception et l'exécution des projets tiennent compte de l'équité entre les sexes et y sont sensibles.

La séance offre une vaste vue d'ensemble des notions fondamentales qui sont liées au rôle du genre dans le développement. Elle est conçue pour occuper une demi-journée; elle peut durer plus longtemps dans certains cas. Les animateurs doivent prévoir suffisamment de temps pour les discussions, car un grand nombre de notions présentées durant cette séance sont relativement nouvelles.

A. IFD et GED (1 heure 30 minutes)

Etape 1 Raconter aux participants l'histoire suivante:

C'est l'histoire véridique d'un projet réalisé au Népal pour améliorer la santé et la situation économique de la population d'une communauté rurale. Il s'agissait d'élever des buffles, dont le lait aiderait à améliorer la situation nutritionnelle des enfants, tandis que sa vente permettrait de scolariser un plus grand nombre d'enfants; de façon générale, le projet devait relever le niveau de vie de la population de cette communauté.

Un an après la réalisation du projet, une évaluation a révélé que la situation nutritionnelle des femmes avait empiré et qu'il y avait moins de filles scolarisées qu'auparavant.

Etape 2 Poser aux participants les questions suivantes:

- Qu'est-ce que vous pensez qui est arrivé?
- Pourquoi pensez-vous qu'il en a été ainsi?

Etape 3 Donner aux participants le document 7A, Les buffles du Népal, et expliquer ce qui est arrivé en l'occurrence. Demander s'ils peuvent relier cette histoire à leur propre expérience.

Etape 4 Expliquer au groupe qu'il est essentiel, quand on conçoit et exécute des projets de développement, de comprendre les rôles des hommes et des femmes dans un contexte donné. Il est aussi essentiel d'analyser et d'estimer, durant les phases de conception, d'exécution et d'évaluation, l'impact que le projet exerce sur les hommes et sur les femmes. Cette façon d'envisager le développement répond à l'approche Genre et développement; c'est une approche théorique relativement nouvelle.

Présenter la notion de Intégration des femmes au développement (IFD) et indiquer comment elle diffère de celle de Genre et développement (GED).

Avant la séance, et pour bien comprendre les notions théoriques, lire le document 7B, L'approche Genre et développement, et l'Introduction du présent manuel.

Etape 5 Distribuer le document 7B, L'approche Genre et développement, et laisser les participants la lire à voix haute. Animer une discussion centrée autour des trois principaux éléments de l'approche: 1) Qui fait quoi avec quelles ressources? 2) Qui a accès aux ressources, aux bénéfices et aux possibilités de progrès? et 3) Qui contrôle les ressources, les bénéfices et les possibilités de progrès?

Poser aux participants chacune de ces questions à propos de l'étude du cas des buffles du Népal.

Etape 6 Elargir la discussion portant sur GED en posant les questions suivantes:

- Quels sont les travaux que font les femmes et les hommes dans votre communauté?
- Quelles sont les ressources que les femmes et les hommes peuvent obtenir (par exemple terres, argent, biens, crédit)?
- Donner des exemples de différences de priorité entre hommes et femmes.
- Quelles sont, dans votre communauté, les personnes qui ont la responsabilité principale de la prise de décision concernant les projets de développement? Est-ce que tous les membres

de la communauté participent aux décisions concernant ces projets? Pourquoi ou pourquoi pas?

- Est-ce que le fait de disposer de ce genre d'information au sujet des rôles des femmes et des hommes pourrait aider la population à avoir de meilleurs projets de développement? Pourquoi?
- Quand devriez-vous réunir ces informations?
- Quelles sont certaines difficultés que vous pourriez rencontrer si vous décidez de réunir ces informations?

B. Analyse de projets de développement en se servant de l'approche GED et des modèles d'analyse du genre (1 heure 30 minutes)

Etape 1 Répartir les participants en trois groupes et leur remettre les feuilles de travail des études de cas (documents 7C 1-3) et les modèles d'analyse de genre (documents 7D 1-9), en attribuant à chaque groupe une étude de cas et un modèle différents. Résumer brièvement les trois modèles d'analyse de genre et répondre aux questions des participants pour s'assurer qu'ils comprennent bien. Présenter l'exercice suivant:

EXERCICE #1

1. Lire l'étude de cas qui vous a été attribuée et le modèle d'analyse de genre qui l'accompagne.
2. Utiliser le modèle d'analyse de genre pour effectuer une analyse de l'étude de cas.

Durée: 30 minutes

Etape 2 Reconstituer le groupe au complet. Demander à chaque groupe de rendre compte de ses conclusions au sujet de son étude de cas. Résumer les divers modèles d'analyse de genre et relier certains de ces éléments aux situations décrites dans les études de cas.

Etape 3 Demander aux participants de résumer ce qu'ils ont appris et comment ils peuvent appliquer à leur travail ces modèles d'analyse du genre.

C. Etablissement de projets de développement sensibles aux questions de genre (1 heure 30 minutes)

Etape 1 Distribuer le document 7E, Liste de pointage pour faire intervenir l'équité entre les sexes dans la conception et l'exécution d'un projet. Demander aux participants d'examiner la liste de pointage pour voir quelles questions sont applicables à leur propre organisation, ajouter les questions qui, à leur avis, ont été oubliées, et supprimer celles qu'ils n'estiment pas être pertinentes.

Les participants peuvent travailler en groupes constitués en fonction de leur organisation ou en petits groupes constitués de manière aléatoire pour s'aider mutuellement.

Etape 2 Demander à trois ou quatre volontaires d'indiquer leurs observations, leurs ajouts ou leurs suppressions à propos de chaque section de la liste de pointage.

Etape 3 Pour résumer, rappeler aux participants les trois questions essentielles dont ils doivent se souvenir pour concevoir, exécuter et évaluer des projets de développement: 1) Qui fait quoi avec quelles ressources? 2) Qui a accès aux ressources, aux bénéficiaires et aux possibilités de progrès? et 3) Qui contrôle les ressources, les bénéficiaires et les possibilités de progrès? Distribuer le document 7F, Genre et développement: Résumé.

LES BUFFLES DU NEPAL

C'est une histoire vraie concernant un projet exécuté au Népal pour essayer d'améliorer la santé et la situation économique de la population d'une communauté rurale. Il s'agissait d'amener la communauté à élever des buffles. Le lait des bufflonnes devait permettre d'améliorer la situation nutritionnelle des enfants, et les revenus tirés de la vente d'une partie du lait devaient permettre de scolariser un plus grand nombre d'enfants et, de façon générale, d'améliorer le niveau de vie de la communauté.

Un an après la réalisation du projet, une évaluation a révélé que la situation nutritionnelle des enfants avait empiré et qu'il y avait moins de filles scolarisées qu'auparavant.

Questions à débattre:

- Qu'est-il arrivé?

Dans cette communauté, il incombait aux femmes d'élever les buffles. Le projet a fait augmenter la charge de travail des femmes qui étaient déjà très occupées. Bien que ce soient les femmes qui élèvent les buffles, ce sont les hommes qui vendent le lait pour obtenir des revenus. Quand les hommes ont commencé à se rendre compte que le lait avait une valeur monétaire, ils ont prélevé de plus en plus de lait pour le vendre. On a cessé de donner du lait aux enfants, dont la situation nutritionnelle a commencé à reculer.

Les hommes ont utilisé une partie de ces nouveaux revenus pour envoyer leurs fils dans de meilleures écoles, qui coûtaient plus cher. Les filles restaient au foyer pour aider leur mère à s'acquitter du travail supplémentaire entraîné par l'élevage des buffles.

- Pourquoi cela est-il arrivé?

Le projet a été conçu sans que l'on comprenne les rôles des hommes et des femmes. Des questions fondamentales n'ont pas été posées: Qui fait quoi avec quelles ressources? Qui a accès aux ressources, aux bénéfices et aux possibilités de progrès? Qui contrôle les ressources, les bénéfices et les possibilités de progrès? Les résultats ont été diamétralement opposés à ceux qu'on attendait.

- Pouvez-vous relier cette histoire à votre propre expérience?

L'APPROCHE GENRE ET DEVELOPPEMENT

L'approche Genre et développement (GED) cherche à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différentes couches de population que vise une intervention. L'utilisation de cette approche peut aider les organisateurs de projets à identifier des différences importantes entre les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes et à se servir des informations pour rendre plus efficaces les politiques, les programmes et les projets.

L'emploi de l'approche GED aux fins de développement se fonde sur le Cadre analytique de Harvard, qui est l'un des premiers modèles d'analyse du genre qui ait été élaboré. L'approche GED emploie ce modèle pour examiner et analyser les différences entre les types de travaux exécutés par les femmes et les hommes dans des contextes sociaux, culturels et économiques particuliers. Afin d'identifier les différences entre les rôles, les responsabilités, les possibilités de progrès et les récompenses des femmes et des hommes, l'approche exige qu'on pose, de façon explicite ou implicite, trois questions importantes à toutes les étapes de la conception, de la planification, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation d'une intervention:

- **Qui fait quoi avec quelles ressources?**
- **Qui a accès aux ressources, aux bénéfices et aux possibilités de progrès?**
- **Qui contrôle les ressources, les bénéfices et les possibilités de progrès?**

Qui fait quoi: Cette question identifie les différentes activités exécutées par les hommes et les femmes de la population cible. Par exemple, un projet de développement rural portant sur des cultures de rente pourrait avoir pour résultat d'accroître le fardeau des travaux agricoles pour la population féminine, parce que, dans cette société, ce sont les femmes qui font la plus grande partie du travail de la terre. Si on demande: "Qui fait quoi?", on peut amener les initiateurs du projet à songer à la possibilité qu'un tel projet puisse augmenter la charge de travail des femmes.

Qui a accès (possibilités d'utiliser): Cette question permet de déterminer dans quelle mesure chaque couche de la population peut utiliser les ressources, les bénéfices et les possibilités qui existent déjà dans une société ou qui résulteront de l'intervention. Il s'agit de facteurs tels que les terres, l'argent, le crédit et l'éducation, qui peuvent exister dans la société sans être pour autant accessibles à toutes les couches.

Qui contrôle (détermine le résultat obtenu par les ressources): Cette question permet de déterminer dans quelle mesure divers groupes de femmes et d'hommes de la population peuvent décider de la manière d'utiliser les ressources disponibles. Certains groupes peuvent avoir accès aux ressources mais ne pas pouvoir s'en servir, pour toute une série de raisons.

Si on ne pose pas ces questions, les interventions risquent d'être fondées sur des hypothèses et des perceptions incomplètes et incorrectes au sujet de la façon dont fonctionne telle ou telle société. Par exemple, les planificateurs peuvent supposer à tort que, dans un cadre donné, les hommes sont les chefs de famille et les principaux décideurs, alors que ce rôle incombe aux femmes. Cette hypothèse peut les conduire à concevoir des interventions peu efficaces et inappropriées.

L'analyse des informations fournies par ces questions permet aux planificateurs de savoir comment telle ou telle intervention se répercutera sur les diverses couches de population. S'il le faut, on peut alors mettre en place des mesures de redressement qui veillent à ce que le projet réponde dans des conditions d'égalité aux besoins de toutes les couches qui ont été identifiées.

IFD ET GED

| | INTEGRATION DES FEMMES AU DEVELOPPEMENT | GENRE ET DEVELOPPEMENT |
|------------|---|---|
| L'approche | Une approche qui cherche à intégrer les femmes au processus de développement | Une approche qui cherche à donner des pouvoirs aux femmes et à modifier des rapports inégaux entre femmes et hommes |
| Cible | Les femmes | Les rapports entre hommes et femmes |
| Problème | Exclusion des femmes du processus de développement | Rapports inégaux de pouvoir (riches et pauvres/femmes et hommes) qui empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes |
| But | Un développement plus efficace et plus performant | Développement équitable et durable Femmes et hommes se partagent la prise de décision et le pouvoir |
| Stratégies | <ul style="list-style-type: none"> • Projets féminins • Composantes femmes • Projets intégrés • Augmentation de la productivité et des revenus des femmes • Augmenter les moyens dont disposent les femmes | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins à court terme définis par les femmes et les hommes pour améliorer leur sort et prendre des mesures les concernant • En même temps, s'occuper des intérêts à plus long terme des femmes et des hommes. |

Source: *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development.*

FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ETUDE DE CAS NO. 1

Le gouvernement d'un gros pays producteur de café voulait accroître ses exportations de café pour renforcer l'économie nationale. Avec l'aide d'un gros bailleur de fonds international, il a construit des routes de desserte dans 80 pour cent des zones rurales, pour que les producteurs puissent facilement transporter leur café sur les marchés. La production caféière a été stimulée et les revenus des producteurs ont sensiblement augmenté.

Dans la région, ce sont les femmes qui font les travaux agricoles, aussi bien pour les cultures de rente que pour les cultures de subsistance. Elles se servent d'outils manuels et travaillent de longues heures chaque jour. Les hommes se chargent de vendre le produit des cultures de rente.

Quatre ans après la construction des routes, ces communautés caféières souffraient d'une profonde malnutrition. Les femmes et les enfants étaient sensiblement plus pauvres. Or, la communauté recevait plus d'argent.

Sur la base de l'analyse du genre que vous avez effectuée, formulez des recommandations sur la façon de modifier le projet de manière à obtenir un résultat plus positif.

FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ETUDE DE CAS NO. 2

Une organisation non gouvernementale (ONG) veut mettre au point une technologie appropriée qui aide à réduire le nombre d'heures que les femmes passent à moudre des grains dans une petite communauté. Après avoir consulté les femmes, elle définit leurs besoins et met au point un petit appareil d'utilisation facile. Elle forme également les femmes à la maintenance de l'appareil et leur fournit des pièces détachées, pour le cas où elles devraient faire des réparations. L'ONG s'attend à ce que les femmes aient désormais plus de temps pour s'impliquer dans des activités de développement communautaire et, en particulier, dans la création de cultures de rente, dont l'initiative revient aux hommes.

Le projet réussit à réduire le temps que les femmes passent à moudre les grains mais le projet lucratif ne marche pas bien. Les femmes et les hommes ne peuvent se mettre d'accord sur rien.

Sur la base de l'analyse du genre que vous avez effectuée, formulez des recommandations sur la façon de réviser le projet de manière à en obtenir un résultat plus positif.

FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ETUDE DE CAS NO. 3

Une entreprise d'ingénierie a reçu un contrat pour construire un pont dans une petite communauté. On dit aux ingénieurs qu'ils doivent parler du projet avec la communauté pour s'assurer qu'il répond à ses besoins. On les encourage également à employer la population locale et à lui apprendre divers métiers. L'entreprise a des entretiens avec des représentants locaux et, après de longues négociations, il y a accord sur l'emplacement du pont et le nombre de personnes qui recevront une formation pour sa construction et son entretien. Les ingénieurs et les représentants de l'administration locale sont particulièrement fiers d'avoir réussi à faire participer deux ou trois jeunes femmes à la formation. Le pont finit par être construit. Il relie désormais le village à une route qui conduit à une ville à quelques kilomètres de là.

Cependant, on observe, après plusieurs semaines, que la plupart des femmes n'empruntent pas la route. Pour franchir le ravin, elles continuent d'emprunter un sentier dangereux. En outre, les femmes à qui on a appris à assurer l'entretien du pont semblent, au bout de quelques mois, perdre tout intérêt à travailler pour le projet.

Sur la base de l'analyse du genre que vous avez effectuée, formulez des recommandations sur la façon dont on pourrait réviser le projet afin d'obtenir des résultats plus positifs.

FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ETUDE DE CAS NO. 1

Le gouvernement d'un gros pays producteur de café voulait accroître ses exportations de café pour renforcer l'économie nationale. Avec l'aide d'un gros bailleur de fonds international, il a construit des routes de desserte dans 80 pour cent des zones rurales, pour que les producteurs puissent facilement transporter leur café sur les marchés. La production caféière a été stimulée et les revenus des producteurs ont sensiblement augmenté.

Dans la région, ce sont les femmes qui font les travaux agricoles, aussi bien pour les cultures de rente que pour les cultures de subsistance. Elles se servent d'outils manuels et travaillent de longues heures chaque jour. Les hommes se chargent de vendre le produit des cultures de rente.

Quatre ans après la construction des routes, ces communautés caféières souffraient d'une profonde malnutrition. Les femmes et les enfants étaient sensiblement plus pauvres. Or, la communauté recevait plus d'argent.

Quels sont les facteurs qui ont pu contribuer à cet état de choses? On donne la liste ci-dessous.

1. *Les femmes consacraient plus de temps à la culture de rente (café) et moins aux cultures de subsistance, ce qui a entraîné une diminution de l'approvisionnement alimentaire de la communauté.*
2. *Les hommes avaient mis la main sur les revenus supplémentaires que recevait leur ménage. Cet argent ne servait pas à acheter des produits alimentaires.*
3. *Les terres qui étaient consacrées aux cultures de subsistance ont été occupées par des cultures de rente. Comme les femmes avaient moins d'argent pour faire vivre le ménage, le niveau de revenu de la famille a baissé.*
4. *En règle générale, les femmes pouvaient disposer des revenus qu'elles gagnaient, mais n'avaient pas accès aux revenus que les hommes tiraient de la production de café.*

FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ETUDE DE CAS NO. 2

Une organisation non gouvernementale (ONG) veut mettre au point une technologie appropriée qui aide à réduire le nombre d'heures que les femmes passent à moudre des grains dans une petite communauté. Après avoir consulté les femmes, elle définit leurs besoins et met au point un petit appareil d'utilisation facile. Elle forme également les femmes à la maintenance de l'appareil et leur fournit des pièces détachées, pour le cas où elles devraient faire des réparations. L'ONG s'attend à ce que les femmes aient désormais plus de temps pour s'impliquer dans des activités de développement communautaire et, en particulier, dans la création de cultures de rente, dont l'initiative revient aux hommes.

Le projet réussit à réduire le temps que les femmes passent à moudre les grains mais le projet lucratif ne marche pas bien. Les femmes et les hommes ne peuvent se mettre d'accord sur rien.

Qu'est-ce qui a pu arriver? Indiquer ci-dessous les raisons possibles.

1. *Les femmes de la communauté ne participaient normalement pas aux cultures de rente, si bien que les hommes n'ont pas ressenti la nécessité d'un changement de la situation. Les hommes n'ont pas voulu partager leur contrôle des cultures de rente.*
2. *Les hommes n'aiment pas que les femmes puissent effectuer elles-mêmes des réparations.*
3. *On n'a pas fait appel aux hommes lorsqu'il s'est agit de mettre au point l'appareil de broyage; ils résistent donc à tout ce que les femmes essaient de faire.*
4. *Les femmes participent désormais aux cultures de rente, en plus de leurs propres activités. Elles peuvent être trop occupées pour prendre soin de leurs travaux ménagers/domestiques, ce qui cause des frictions dans le ménage.*

FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ETUDE DE CAS NO. 3

Une entreprise d'ingénierie a reçu un contrat pour construire un pont dans une petite communauté. On dit aux ingénieurs qu'ils doivent parler du projet avec la communauté pour s'assurer qu'il répond à ses besoins. On les encourage également à employer la population locale et à lui apprendre divers métiers. L'entreprise a des entretiens avec des représentants locaux et, après de longues négociations, il y a accord sur l'emplacement du pont et le nombre de personnes qui recevront une formation pour sa construction et son entretien. Les ingénieurs et les représentants de l'administration locale sont particulièrement fiers d'avoir réussi à faire participer deux ou trois jeunes femmes à la formation. Le pont finit par être construit. Il relie désormais le village à une route qui conduit à une ville à quelques kilomètres de là.

Cependant, on observe, après plusieurs semaines, que la plupart des femmes n'empruntent pas la route. Pour franchir le ravin, elles continuent d'emprunter un sentier dangereux. En outre, les femmes à qui on a appris à assurer l'entretien du pont semblent, au bout de quelques mois, perdre tout intérêt à travailler pour le projet.

Qu'est-ce qui n'a pas marché? Indiquer vos idées ci-dessous.

1. *L'entreprise n'a eu des entretiens qu'avec des fonctionnaires locaux, et non pas avec des membres de la communauté. La planification s'est faite "de haut en bas", au lieu "de bas en haut".*
2. *Les femmes choisies pour participer à la formation n'ont pas été consultées pour savoir si elles s'intéressaient au projet. Elles ont estimé qu'il appartenait aux hommes de construire le pont et d'en assurer l'entretien.*
3. *Les femmes qui travaillaient au projet ont perdu intérêt parce qu'elles participaient uniquement à la formation, et non à la prise de décision.*
4. *Le tracé de la nouvelle route empêche les femmes de poursuivre leurs activités sociales/économiques traditionnelles, par exemple rencontrer des amies, vendre leurs produits aux personnes qui vivent le long du sentier, etc.*

MODELES D'ANALYSE DE GENRE: Le Cadre analytique de Harvard

On trouvera dans *A Case Book: Gender Roles in Development Projects*, publié sous la direction de Overholt et coll., par la Kumarian Press, West Hartford, Connecticut, une présentation plus détaillée du Cadre analytique de Harvard, qui est l'un des premiers modèles d'analyse du genre qui ait été élaboré.

Le Cadre analytique de Harvard se compose de quatre éléments principaux:

Le profil d'activité - qui fournit en général une réponse à la question "Qui fait quoi?" mais va plus loin pour dire quand, comment, où, combien de fois, etc., et tient compte d'autant de rôles particuliers que nécessaires, tels que femmes âgées, hommes célibataires, jeunes garçons/filles, etc. En d'autres termes, le profil d'activité fournit une base de données contextuelles, ou une image de la communauté en question, en faisant une analyse détaillée des rôles pertinents de **production et de reproduction** (Note: les rôles de reproduction vont au-delà de ceux qui sont associés à la procréation, et englobent les activités ménagères liées à la subsistance de la famille).

Le profil d'accès et de contrôle - qui identifie les **ressources et les bénéfiques** associés aux rôles de production et de reproduction en question et tient compte du fait que ce sont des hommes ou des femmes qui les contrôlent et en tirent des bénéfiques. Les ressources et les bénéfiques doivent être interprétés au sens large pour bien décrire la communauté qui est soumise à l'analyse. En dehors des ressources matérielles, telles que les terres, les capitaux, les facteurs de production, il peut s'agir de ressources moins tangibles telles que le temps, l'accès à l'éducation, etc.

Les facteurs d'influence - qui identifient le milieu dynamique qui influe sur la désagrégation par genre que présentent les deux profils précédents. Ces facteurs peuvent être des influences passées, présentes ou futures. Ils peuvent être des facteurs de changement, des facteurs politiques, économiques, culturels, etc., ou des obstacles ou des opportunités qui affectent tout particulièrement l'égalité de la participation et les bénéfiques des femmes.

L'analyse du cycle de projet - qui applique l'analyse du genre à une proposition de projet ou à un autre instrument de développement, tel qu'une évaluation, une identification des besoins, etc.

LE CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD

1 . PROFIL D'ACTIVITE

| <u>Activités de production</u> | <u>Femmes/filles</u> | <u>Hommes/garçons</u> |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Agriculture | | |
| Création de revenus | | |
| Emploi | | |
| Autres | | |
| <u>Activités de reproduction</u> | | |
| Liées à l'eau | | |
| Liées aux combustibles | | |
| Préparation des aliments | | |
| Soins aux enfants | | |
| Liées à la santé | | |
| Autres | | |

(Suite page suivante)

2. PROFIL D'ACCÈS ET DE CONTRÔLE

| <u>Ressources</u> | <u>Accès</u> | | <u>Contrôle</u> | |
|-----------------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|
| | <u>Femmes</u> | <u>Hommes</u> | <u>Femmes</u> | <u>Hommes</u> |
| Terres | | | | |
| Matériel (équipement) | | | | |
| Main d'oeuvre | | | | |
| Liquidités | | | | |
| Autres | | | | |
| <u>Bénéfices</u> | | | | |
| Revenus extérieurs | | | | |
| Propriété de biens | | | | |
| Besoins fondamentaux | | | | |
| Education | | | | |
| Pouvoir politique | | | | |
| Autres | | | | |

(Suite page suivante)

3. FACTEURS D'INFLUENCE

| | <u>Impact</u> | <u>Possibilités</u> | <u>Obstacles</u> |
|----------------|---------------|---------------------|------------------|
| Politiques | | | |
| Economiques | | | |
| Culturels | | | |
| Education | | | |
| Environnement | | | |
| Loi/Juridiques | | | |
| Internationaux | | | |
| Autres | | | |

MODELES D'ANALYSE DE GENRE: La Matrice d'analyse des genres (MAG)

La MAG a été élaborée par Rani Parker, au début des années 1990, en réponse à des spécialistes du développement à la base qui lui avaient demandé un outil d'analyse de genre qui soit facile à utiliser sans avoir besoin d'effectuer des recherches poussées, de recueillir des données et de recevoir une longue formation. La matrice a quatre niveaux d'analyse (femmes, hommes, ménages et communauté) et quatre catégories d'analyse (changements possibles de main d'oeuvre, de temps, de ressources et de facteurs socio-culturels). La matrice (voir exemple page suivante) doit être remplie par des femmes et des hommes de la communauté, non pas une seule fois mais régulièrement durant le projet de développement. Une fois que tous les facteurs de genre sont identifiés, et toutes les cases de la matrice remplies, les groupes doivent examiner chaque facteur et lui attribuer un signe:

- + (s'il concorde avec les objectifs du projet)
- (s'il est contraire aux objectifs du projet)
- ? (s'il est incertain)

On peut employer la MAG au stade de la planification pour voir si les effets de genre possibles sont souhaitables et concordent avec les buts du programme, à l'étape de conception, quand les éléments de genre peuvent faire changer la conception du projet, et durant le suivi et l'évaluation, pour obtenir une influence plus grande sur le programme.

EXEMPLE D'APPLICATION DE L'ANALYSE DES GENRES

Cette matrice a été réalisée pour un projet qui a appris à des femmes à être des distributrices communautaires de planning familial. Il s'agissait de faciliter l'accès des femmes à la contraception et d'améliorer leur situation et leurs capacités de décision. Légende: + signifie compatible avec les objectifs du projet; - signifie contraire aux objectifs du projet; ? signifie effet incertain.

| | Travail | Temps | Ressources | Culture |
|------------|---|---|---|--|
| Femmes | ? nouvelles responsabilités d'emploi (distributrices communautaires) | Distributrices communautaires: - durée de la formation - temps requis par l'activité nouvelle Clients: + temps économisé sur l'attente au dispensaire | + nouveaux revenus provenant de ventes de produits (distributrices communautaires) ? produits de distributrices communautaires moins chers que ceux achetés dans le commerce, plus chers que ceux des dispensaires publics | + habilitation car possibilité de maîtriser la fécondité + amélioration de position dans la communauté (distributrices communautaires) |
| Hommes | ? augmentation de travaux au foyer pour les maris des distributrices communautaires | ? consacrent plus de temps aux travaux ménagers | ? avantage de moyens financiers | - mal à l'aise parce que les femmes ont facilement accès aux méthodes de planning familial, telles que pilules - opposition aux femmes qui prennent des décisions concernant l'application du planning familial |
| Ménage | ? les distributrices communautaires peuvent négliger leurs travaux ordinaires ou les confier à d'autres membres de la famille | - les distributrices communautaires ont moins de temps pour les travaux effectués au foyer + d'autres femmes de la communauté ont plus de temps pour les travaux ménagers et autres activités car moins de temps est passé au dispensaire de planning familial | + meilleure santé car plus long espacement entre grossesses + plus de moyens disponibles pour l'éducation, l'habillement, l'alimentation à cause d'un meilleur espacement des naissances | + distributrices communautaires ont le moyen d'exercer plus de contrôle sur les décisions et dans d'autres domaines + les femmes ont plus de possibilités de rechercher un emploi en dehors du foyer |
| Communauté | + les femmes disposent de plus de temps pour contribuer aux projets communautaires | - distributrices communautaires disposent de moins de temps pour les projets communautaires | + meilleur accès aux services du planning familial | ? remise en cause des rôles et responsabilités traditionnels |

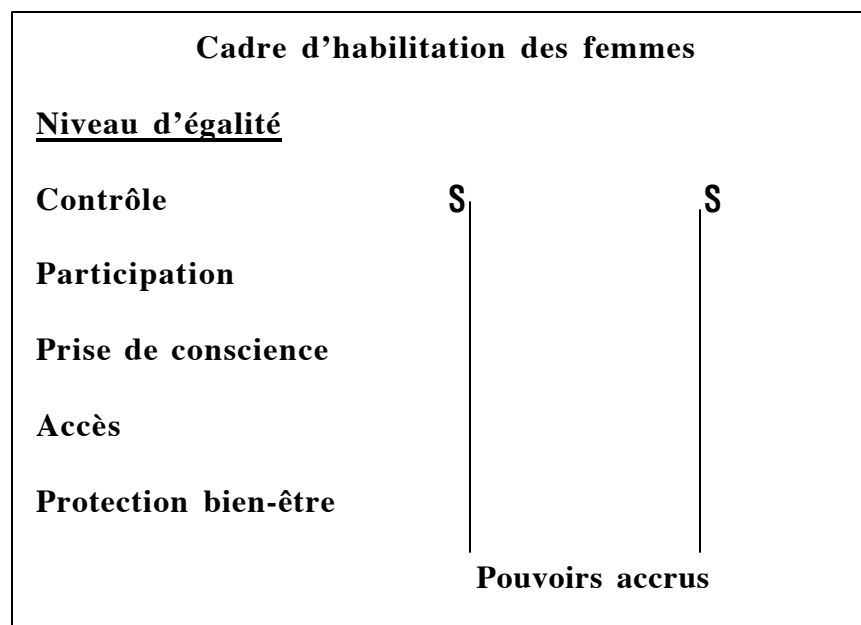
MATRICE D'ANALYSE DES GENRES

| | Travail | Temps | Ressources | Culture |
|------------|---------|-------|------------|---------|
| Femmes | | | | |
| Hommes | | | | |
| Ménage | | | | |
| Communauté | | | | |

MODELES D'ANALYSE DE GENRE: Le Cadre d'habilitation des femmes

Sara Longwe, consultant en matière de genre résidant en Zambie, a mis au point le Cadre d'habilitation des femmes pour tenir compte de l'idée selon laquelle la sensibilité aux problèmes de genre est un élément essentiel de programmes qui tiennent compte de ces problèmes. Et, pour Longwe, la sensibilité aux problèmes de genre signifie que toutes les étapes du cycle de développement mettent l'accent sur la participation et sur les problèmes des femmes, dans le but général de surmonter les inégalités des femmes par rapport aux hommes.

Le Cadre d'habilitation des femmes est conçu de façon telle qu'on a d'autant plus d'égalité et de pouvoir qu'on remonte les cinq niveaux, depuis le "bien-être" jusqu'au "contrôle".



Protection renvoie à la satisfaction des besoins matériels, tels que alimentation, revenus, soins médicaux, etc. Elle n'englobe pas le processus d'attribution de pouvoir aux femmes pour répondre à ces besoins.

Accès désigne l'accès des femmes aux facteurs de production, tels que terres, main d'oeuvre, crédit, formation, dispositifs de commercialisation, services publics et bénéfiques sur une base égalitaire avec les hommes. Des réformes de lois et des pratiques peuvent être les préalables d'un tel accès.

Prise de conscience désigne la conviction que les sexes sont égaux, que les rôles des femmes et des hommes peuvent être modifiés, que la répartition des tâches doit être juste et acceptée sans esprit de domination.

La participation désigne l'égalité de la participation des femmes à la prise de décision et à la définition des politiques, à toutes les étapes du développement du programme et partout où le programme est réalisé—depuis la communauté jusqu'aux plus hautes instances de direction.

Le contrôle désigne l'égalité du contrôle des facteurs de production et de la répartition des bénéfiques. Ni domination ni subordination.

En suivant ce schéma, une intervention ou un projet peut apporter une contribution positive à l'épanouissement des femmes et leur habilitation à tous les niveaux. Une évaluation des besoins qui est bien faite tiendra aussi compte des groupes tels que les femmes chefs de famille ou des veuves sans terre qui courent plus de risques si l'intervention du projet ne prend pas en compte leurs besoins particuliers et leur position singulière.

Les problèmes des femmes doivent être placés sur un pied d'égalité avec ceux des hommes quand on identifie les objectifs d'un projet. Il y a trois façons de définir les problèmes de femmes dans les objectifs d'un projet:

- à un niveau *néгатif*, où les objectifs du projet ne font aucune mention des problèmes des femmes;
- à un niveau *neutre*, où les objectifs du projet admettent les problèmes des femmes mais ont une attitude de neutralité quand il s'agit de dire si les femmes se trouvent alors dans une situation pire qu'auparavant; et
- à un niveau *positif*, où les objectifs du projet tiennent compte de façon positive des problèmes des femmes et cherchent à améliorer la situation des femmes par rapport aux hommes.

LISTE DE POINTAGE POUR FAIRE INTERVENIR L'EQUITE ENTRE LES SEXES DANS LA CONCEPTION ET L'EXECUTION D'UN PROJET

CONCEPTION ET PREPARATION D'UN PROJET

Préparation

1. Quelles couches de la population sont desservies par le projet (femmes seulement, hommes seulement, hommes et femmes, autres couches)?
2. De quelles informations dispose-t-on déjà au sujet de chaque groupe de population, et des femmes en particulier?
3. A-t-on réuni des informations au sujet des travaux des femmes et des hommes dans le ménage et la communauté? Est-ce qu'elles sont pertinentes et suffisantes pour les buts du projet?
4. Y a-t-il eu des consultations avec les personnes dont l'existence sera touchée par le projet, et s'est-on occupé des femmes à ce propos?
5. Est-ce que des femmes participent, à tous les niveaux, à la planification et à l'exécution du projet?

Objectifs et activités

1. Quels sont les objectifs du projet?
2. A-t-on recherché l'avis des hommes et des femmes pour définir les objectifs?
3. Est-ce que les objectifs du projet prennent en compte les rôles des femmes et des hommes?
4. Comment les objectifs répondent-ils aux besoins et aux soucis des femmes et des hommes?
5. Quels sont les programmes, activités et services du projet qui répondent aux besoins et aux soucis des deux sexes?
6. Comment le fait de faire appel aux femmes aidera-t-il à atteindre les objectifs?

7. Comment les activités et les services accorderont-ils une place à la participation des femmes?
8. De quelle façon les activités et les services profiteront-ils aux femmes?
9. Comment les femmes auront-elles accès aux possibilités et aux services qu'offre le projet (formation, vulgarisation agricole, nouvelle attribution de droits fonciers, dispositifs de crédit, affiliation à des coopératives, emploi durant la construction et le fonctionnement, etc.)?
10. Est-ce que le projet dispose de moyens suffisants pour offrir ces services aux femmes?
11. Est-ce que le projet risque d'avoir des effets préjudiciables sur les femmes?
12. Quels obstacles sociaux, juridiques et culturels pourraient empêcher les femmes de participer au projet?
13. Quelles dispositions ont été prises pour surmonter ces obstacles?

EXECUTION DU PROJET

Personnel du projet

1. Est-ce que le personnel du projet connaît les problèmes de genre?
2. Est-ce que le personnel du projet est disposé à rechercher la participation des femmes pour l'exécuter?
3. Dans quelle mesure le personnel féminin a l'expérience de la prestation de services à des hommes?
4. Dans quelle mesure le personnel masculin a l'expérience de la prestation de services à des femmes?
5. Si l'emploi d'un personnel masculin n'est pas acceptable pour des raisons culturelles, est-ce que le projet prendra des dispositions pour l'intervention d'un personnel féminin?
6. Dispose-t-on d'un personnel féminin pour des emplois techniques?

Fonctionnement et entretien

1. Comment le projet veillera-t-il à ce que les femmes aient un accès équitable aux moyens matériels et techniques et aux technologies, et puissent en avoir le contrôle?

2. Comment les femmes vont-elles participer et contribuer à l'entretien du matériel? Est-ce qu'on leur donnera une formation?
3. Par l'intermédiaire de quelle(s) organisation(s) les femmes apporteront-elles leur participation?
4. Comment le projet exercera-t-il des répercussions sur l'emploi du temps des femmes?
 - (a) Est-ce que leur charge de travail va augmenter/diminuer à la suite d'innovations ou de changements (mécanisation, nouveaux intrants agricoles, nouveaux régimes de culture, retrait du travail d'autres membres du ménage, changements de la distance à parcourir pour aller au champ, au lieu de travail, au point d'eau, à la recherche du bois de chauffe, etc.)?
 - (b) Si la charge de travail diminue, est-ce qu'il en résulte une perte de revenus pour les femmes?
5. Est-ce que les technologies apportées par le projet exigent des changements du régime de travail des femmes?

Cadre institutionnel

1. Est-ce que l'agence d'exécution est sensible aux questions de genre?
2. Est-ce que l'agence d'exécution a suffisamment de pouvoir pour augmenter ses propres ressources ou en obtenir d'autres institutions afin de renforcer la participation des femmes aux activités du projet?
3. Est-ce que l'agence d'exécution peut soutenir et protéger les femmes si le projet a un impact préjudiciable ou négatif?

Suivi et évaluation

1. Est-ce qu'on réunit des données séparées à propos des femmes et des hommes?
2. Est-ce que le projet a un système d'information permettant de déceler et d'évaluer séparément les effets du projet sur les femmes et les hommes?

Source: S. Urdang, Course Material, Gender and Development Training Workshop, (1993), United Nations Development Programme.

GENRE ET DEVELOPPEMENT: RESUME

La situation de la communauté

Les communautés sont complexes. Les femmes et les hommes y jouent un rôle de premier plan, souvent dans des perspectives d'existence différentes.

- Sur le plan de la production, de la reproduction et des travaux communautaires, les tâches sont réparties et, dans chaque catégorie, les interventions des femmes sont jugées moins importantes que celles des hommes.
- Les femmes et les hommes ont un accès inégal aux ressources et aux bénéfices, et exercent sur eux un contrôle également inégal.
- Les rapports entre les sexes varient et évoluent dans le temps et selon les lieux. En règle générale, les femmes ne participent pas à la prise de décision. En l'absence de sensibilisation et d'interventions pratiques, les femmes peuvent être exclues de la participation aux activités de développement et être empêchées d'en tirer parti.

Quelques éléments de stratégies de Genre et développement

Les éléments ci-après peuvent aider à mettre sur pied des stratégies efficaces pour faire régner l'équité entre les sexes et donner un pouvoir aux femmes dans le cadre des activités d'un projet:

- Avoir, à l'égard du genre et du développement, une attitude de compréhension de la situation sociale et économique des femmes et des hommes.
- Instituer des consultations permanentes des femmes et des hommes; s'il le faut, avoir un processus de consultation séparé pour les femmes.
- Pour répondre à leurs besoins pratiques, identifier la situation des femmes et des hommes, et en tenir compte.
- Prendre en compte les intérêts stratégiques à long terme des femmes afin d'améliorer leur rôle et leur position.

Raisons d'être des stratégies de Genre et développement

- Les stratégies GED donnent aux femmes et aux hommes la possibilité de déterminer leur propre développement, aussi bien individuellement que collectivement.
- Les femmes et les hommes doivent avoir une participation égale pour des raisons de justice.
- Les projets de développement sont plus efficaces quand les femmes et les hommes y participent.
- L'accès des femmes aux ressources et aux possibilités est accru, ainsi que le contrôle qu'elles peuvent exercer.

Source: *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development.*

HUITIEME SEANCE

GENRE ET SANTE REPRODUCTIVE

| | |
|------------------------------------|--|
| Objectifs d'apprentissage | <p>A la fin de cette séance, les participants seront capables</p> <ol style="list-style-type: none">1. de décrire les facteurs culturels, sociaux, économiques et politiques qui contribuent à une santé reproductive médiocre2. d'expliquer comment ces facteurs font obstacle à la santé reproductive3. d'expliquer pourquoi la santé reproductive est une question de genre4. d'opérer une différence entre besoins pratiques et intérêts stratégiques |
| Durée | 3 heures |
| Vue d'ensemble de la séance | <p>A. Facteurs culturels, sociaux, économiques et politiques liés à la santé reproductive 1 heure</p> <p>B. Pourquoi la santé reproductive est un problème de genre 2 heures</p> |
| Supports matériels | Tableau-papier Marqueurs |
| Documents | 8A Etude de cas: une vie de fille 8B Besoins pratiques et intérêts stratégiques |

BUT DE LA SEANCE

La santé reproductive des femmes est compromise parce que les femmes n'ont pas suffisamment de pouvoir et d'influence et n'ont pas l'égalité d'accès aux soins de santé, à la nutrition, à l'éducation, à l'emploi et aux revenus. La séance examine comment des facteurs culturels, sociaux, économiques et politiques affectent la santé reproductive des femmes. A propos d'une étude de cas, les participants examinent comment ces facteurs exercent une influence sur une femme durant son cycle de vie. La séance présente la notion de besoins pratiques et d'intérêts stratégiques.

A. Facteurs culturels, sociaux, économiques et politiques liés à la santé reproductive (1 heure)

Etape 1 Répartir les participants en petits groupes. Distribuer le document 8A, Etude de cas: une vie de fille, et demander à un volontaire d'en donner lecture.

Etape 2 Demander de faire l'exercice suivant:

EXERCICE #1

1. Identifier les facteurs qui ont contribué à la mauvaise santé physique et émotionnelle de Geeta. Veiller à réfléchir aux facteurs culturels, sociaux, économiques et politiques qui ont affecté Geeta durant toute sa vie.
2. Préparer un bref résumé de ces facteurs.

Durée: 20 minutes

Réponses possibles: mauvaise nutrition dans la jeunesse; manque d'accès à l'éducation à cause d'une discrimination sexuelle; rôle escompté des filles et des femmes; tradition culturelle de mariage précoce; analphabétisme; rôle du mari dans la prise de décision; préférence pour les fils; mauvaise éducation sanitaire et soutien médiocre du centre de santé, manque de participation et de responsabilité du mari à l'égard de la santé reproductive de sa femme, etc.

Etape 3 Demander à chaque groupe de présenter ses résultats.

B. Pourquoi la santé reproductive est un problème de genre (2 heures)

Etape 1 Dans les mêmes groupes, demander aux participants d'effectuer la deuxième partie de l'exercice. Affecter à chaque groupe un ou deux des facteurs indiqués ci-dessus:

EXERCICE #2

Pour chaque facteur:

1. Examiner la façon dont ce facteur contribue à une mauvaise santé reproductive. (La discussion n'est pas nécessairement limitée à l'étude de cas.)
2. Identifier les problèmes de genre liés à ce facteur.

Durée: 20 minutes

Etape 2 Demander à chaque groupe de présenter ses conclusions. Etablir une liste de problèmes de genre liés à la santé reproductive.

Réponses possibles:

- *la santé reproductive concerne aussi bien les hommes que les femmes*
- *les hommes jouent un rôle dominant dans la prise de décision concernant la santé reproductive des femmes—quand avoir des rapports sexuels, utiliser ou ne pas utiliser le planning familial, avoir ou non de multiples partenaires, etc.*
- *sur le plan biologique, les femmes risquent davantage d'attraper des MST ou le VIH; seules les femmes tombent enceintes*
- *en cas de stérilité, on en rend les femmes responsables*
- *les méthodes de planning familial ont tendance à être fondées sur le genre*
- *les prestataires de services de santé reproductive sont ordinairement des femmes*

- *des pressions socio-culturelles placent les femmes dans une situation relativement désavantagée par rapport aux hommes sur le plan des questions de santé reproductive*
- *l'inégalité d'accès à l'éducation, à l'emploi et aux revenus rend les femmes tributaires des hommes pour leur survie économique; cette situation réduit leur pouvoir de prendre des décisions qui affectent leur santé reproductive—décisions concernant le planning familial, l'emploi de préservatifs, le droit de refuser d'avoir des rapports sexuels, etc.*

Etape 3 Ecrire sur un tableau-papier “besoins pratiques” et “intérêts stratégiques”. Demander aux participants de dire quel est, à leur avis, le sens de ces expressions.

Expliquer que, en matière de développement, l'approche GED dont il a été question durant la dernière séance opère une distinction entre besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes.

Etape 4 Distribuer le document 8B, Besoins pratiques et intérêts stratégiques. Le lire avec les participants. Identifier des exemples de projets qui répondent aux besoins pratiques et de projets qui portent sur les intérêts stratégiques, pour s'assurer que les participants comprennent bien cette distinction.

Besoins pratiques: projets qui portent sur des besoins immédiats tels que santé, planning familial, logement, approvisionnement en eau, assainissement.

Intérêts stratégiques: projets tels que législation prévoyant l'égalité des droits et des chances pour les femmes, l'élimination de pratiques traditionnelles préjudiciables pour les femmes, et de la violence exercée sur les femmes, l'accroissement de la participation des femmes à la prise de décision, l'alphabétisation, l'éducation, etc.

Etape 5 Répartir les participants en quatre groupes. Demander à deux groupes d'identifier les **besoins pratiques** de Geeta et les types de projets qui pourraient les concerner. Demander aux deux autres groupes d'identifier les **intérêts stratégiques** de Geeta et les types de projets qui pourraient les concerner. Durée: 20 minutes.

Etape 6 Demander aux groupes de présenter leurs conclusions. Faire ressortir qu'il n'est pas nécessairement “mieux” de s'occuper des intérêts stratégiques que des besoins pratiques. Comme les inégalités entre

hommes et femmes peuvent être très considérables, il est essentiel, dans certains cas, de s'occuper des besoins pratiques des femmes avant de pouvoir veiller à leurs intérêts stratégiques à long terme. Cependant, pour que les femmes soient habilitées de façon durable, il faut éventuellement mettre sur pied des programmes qui répondent à leurs intérêts stratégiques.

Etape 7 Quand le groupe est au complet, se référer à la liste des besoins pratiques et des intérêts stratégiques de Geeta. Parler des rapports qui les lient les uns aux autres. Quels sont les besoins les plus immédiats? Quels sont les intérêts stratégiques les plus essentiels pour l'habilitation ou le renforcement du pouvoir des femmes et qui aboutissent à un changement véritable de situation et de position?

ETUDE DE CAS: UNE VIE DE FILLE

La famille de Geeta avait six enfants—quatre garçons et deux filles. Geeta était le quatrième enfant et la plus jeune fille. Sa famille vivait d'agriculture et de la vente de quelques produits agricoles. Souvent, il n'y avait pas suffisamment de vivres pour nourrir de façon satisfaisante tous les membres de la famille. Comme dans la plupart des familles de sa communauté, le père et les frères mangeaient les premiers, suivis de Geeta et de sa soeur; la mère mangeait en dernier. Geeta a grandi lentement, mais la chose était jugée normale.

A l'âge de six ans, Geeta a commencé à aller à l'école. Deux ans après, elle dut s'arrêter, parce qu'il n'y avait pas assez d'argent pour scolariser tous les enfants. Ses deux aînés ont poursuivi leurs études, tandis que Geeta et sa soeur aînée restaient à la maison pour aider leur mère à cultiver la terre, à s'occuper de leurs jeunes frères et à faire d'autres travaux ménagers.

Quand Geeta arriva à l'âge de 12 ans, la situation financière de la famille s'était améliorée. La famille avait appris de nouvelles techniques agricoles et avait augmenté ses ventes. Geeta voulait revenir à l'école, mais son père refusa. L'école était loin, et le long parcours l'inquiétait. Par ailleurs, l'école n'avait qu'un seul enseignant et le père ne jugeait pas approprié que sa fille, qui approchait de la puberté, reçoive un enseignement donné par un homme. En outre, comme il l'expliqua à sa femme, Geeta allait bientôt se marier—elle n'avait pas besoin d'aller à l'école ni d'être “souillée” avant le mariage. Sa soeur aînée, Sudha, âgée de 17 ans, était mariée depuis deux ans et avait un enfant.

Quand Geeta atteint l'âge de 15 ans, elle épousa Sanjoy et partit vivre dans sa famille. Quatre mois après, elle était enceinte. A 18 ans, elle avait trois filles. Elle était toujours fatiguée, en mauvaise santé, et se sentait souvent seule et déprimée. Bien qu'elle ne sache pas lire, elle avait entendu parler du planning familial et suggéra à Sanjoy d'envisager d'y avoir recours, afin qu'elle puisse se reposer. Sanjoy devint furieux et la battit. Il lui signifia qu'elle ne lui avait pas encore donné de fils et que, de toute façon, le planning familial n'était pas naturel. S'estimant avoir été réprimandée à juste titre pour son comportement hardi et présomptueux, Geeta ne parla plus de la question.

La santé de Geeta continua à se dégrader. Elle fut soignée plusieurs fois au dispensaire pour des démangeaisons et des écoulements des parties génitales. Chaque fois, les infirmières lui ont dit qu'elle devait employer des préservatifs pour empêcher cette maladie. Elles la critiquaient sévèrement parce qu'elle ne s'en servait pas. Mais Geeta savait que seules les prostituées employaient des préservatifs et que Sanjoy refuserait de s'en servir. Le quatrième enfant de Geeta fut un fils, ce qui rendit Sanjoy très heureux. Il espère avoir un deuxième et un troisième fils. Entre-temps, Geeta est devenue de plus en plus triste et fatiguée.

BESOINS PRATIQUES ET INTERETS STRATEGIQUES

Les besoins pratiques sont liés à la condition féminine. On entend par condition féminine la situation matérielle des femmes—leur domaine d'expérience immédiate. Si on demande à une femme de décrire son existence, elle décrira très probablement sa condition: le genre de travail qu'elle fait, les besoins qu'elle ressent pour elle-même et pour ses enfants (eau pure, alimentation, éducation), le lieu de résidence, etc.

Les besoins pratiques concernent les nécessités de la vie quotidienne, telles que eau, produits, services d'assainissement, et logement. Il n'est pas nécessaire de parler aux gens de ces besoins—ils les identifient généralement eux-mêmes parce qu'ils sont si urgents et si critiques. Les femmes peuvent identifier des besoins pratiques liés à l'alimentation et à l'eau, à la santé et à l'éducation des enfants, et à un accroissement des revenus. Une communauté où les femmes doivent aller loin pour puiser de l'eau a besoin d'un puits. La satisfaction de ce genre de besoins grâce au développement peut prendre un temps relativement bref qui fait intervenir des éléments tels que le matériel (pompes manuelles, dispensaires, système de crédit), des compétences techniques, et une formation.

On peut d'ordinaire répondre aux besoins pratiques sans changer la situation sociale (statut) de la population affectée. On peut améliorer les conditions de vie des pauvres, mais on ne fait pas grand chose pour améliorer leur position et leur statut dans la société. Les projets qui visent à répondre aux besoins pratiques et à améliorer les conditions de vie préservent et renforcent, en général, les rapports traditionnels entre hommes et femmes.

Les intérêts stratégiques des femmes découlent de leur **position** de subordination (désavantage) dans la société. On entend ici par position, la situation sociale et économique des femmes par rapport à celle des hommes. On la mesure, par exemple, par les inégalités homme/femme sur le plan des salaires et des possibilités d'emploi, par la participation aux organes législatifs, par la vulnérabilité à la pauvreté et à la violence, et ainsi de suite.

Les intérêts stratégiques ont un caractère à long terme et sont liés à l'amélioration de la position de la population. Il s'agit de mesures visant à augmenter les connaissances et les aptitudes de la population, à lui donner accès à une protection juridique, et à accorder l'égalité des chances aux divers groupes sociaux. En règle générale, l'accès à des processus de démocratie participative va dans le sens des intérêts stratégiques des pauvres. En particulier, l'égalité entre les sexes va dans le sens des intérêts stratégiques des femmes. Le fait de donner aux femmes plus de possibilités, d'augmenter leur accès aux ressources, et d'assurer l'égalité de participation avec les hommes dans la prise de décision va dans le sens des intérêts stratégiques à long terme de la majorité des hommes et des femmes du monde.

| Besoins pratiques | Intérêts stratégiques |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ont tendance à être immédiats et à court terme • Caractérisent telle ou telle femme • Font intervenir des femmes à titre de bénéficiaires, et non pas de participants actifs • Ont trait aux conditions de vie quotidienne — alimentation, logement, revenus, soins de santé, prestations sociales, etc. • Sont facilement identifiables par les femmes • Peuvent être satisfaits par des apports matériels précis; aliments, services de soins de santé, formation, etc. • Peuvent en général être satisfaits sans modifier les rôles et rapports traditionnels des genres | <ul style="list-style-type: none"> • Ont tendance à être à long terme • Sont communs à presque toutes les femmes • Faire intervenir les femmes comme agents, ou permettre aux femmes de devenir des agents • Ont trait à la position désavantagée des femmes dans la société, à leur subordination, à leur manque de ressources et d'éducation, à leur vulnérabilité, à la pauvreté et à la violence • Ne sont pas facilement identifiés par les femmes • Peuvent être satisfaits par la sensibilisation aux questions de genre et par la prise de conscience de ces questions, qui fait augmenter l'estime de soi et la confiance des femmes en elles-mêmes, par l'éducation et la formation, la mobilisation politique et le renforcement de leur pouvoir • Peuvent donner du pouvoir aux femmes et transformer les rapports entre les sexes |

Source: Moser, C., "Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs", *World Development*, 17(11), pp. 1799-1825.

NEUVIEME SEANCE

VISION D'UNE SOCIETE EQUITABLE POUR LES DEUX SEXES

| | |
|--|---|
| Objectifs d'apprentissage | A la fin de cette séance, les participants seront capables 1. d'envisager une société équitable pour les deux sexes 2. de décrire des stratégies permettant d'intensifier l'équité entre les sexes dans les institutions et les systèmes 3. de mettre sur pied un plan d'action personnel visant à modifier leur propre existence en tenant compte des éléments de genre |
| Durée | 3 heures 30 minutes |
| Vue d'ensemble de la séance | A. Vision d'une société équitable pour les deux sexes1 heure B. Stratégies pour accroître l'équité entre les sexes1 heure 15 minutes C. Plans d'action personnels1 heure 15 minutes |
| Supports matériels | Tableau-papier Marqueurs "Diagrammes d'arbre" |
| Documents | 9A Définitions des racines, du tronc et des feuilles |
| Préparation spéciale | Préparer trois ou quatre "diagrammes d'arbre", qui doivent faire clairement apparaître les racines, le tronc et les feuilles de l'arbre et laisser un espace pour des mots. |

BUT DE LA SEANCE

La séance fait la synthèse de l'atelier. Les participants ont une vision d'une société équitable vis à vis des deux sexes et analysent les institutions et systèmes qui sont équitables de ce point de vue. Ils établissent des plans d'action personnels visant à apporter des changements liés au genre au niveau personnel, interpersonnel, familial et communautaire et au niveau de l'organisation.

A. Vision d'une société équitable pour les deux sexes (1 heure)

Etape 1 Demander aux participants de fermer les yeux. Leur demander d'imaginer ce que serait une société parfaitement équitable sur le plan des genres. Leur demander de réfléchir à tous les aspects d'une telle société—foyer, famille, communauté, éducation, droit, politiques, etc. A quoi ressemblerait une société équitable vis à vis des genres? Leur demander de conserver cette image à l'esprit.

Etape 2 Répartir les participants en quatre groupes et leur demander de faire l'exercice suivant:

EXERCICE #1

1. Dresser la liste de certains éléments d'une société équitable vis à vis des deux sexes.
2. Se préparer à partager ses idées avec le groupe au complet.

Durée: 20 minutes

Etape 3 Regrouper les participants et leur demander de faire partager leurs idées. Animer une discussion en se servant des questions suivantes:

- Comment une société pourrait prouver qu'elle a conscience des questions d'égalité des sexes?

Réponses possibles: exiger que les avis publics et les annonces d'offre d'emploi indiquent qu'il n'y a pas de discrimination

sur la base du sexe; éliminer des médias les stéréotypes sexuels; assurer la scolarisation égale des garçons et des filles.

- Quels genres de valeurs, d'attitudes, de comportements et de rapports seraient jugés importants et souhaitables dans cette société?

Réponses possibles: Les femmes et les hommes devraient être tout aussi capables d'organiser leur propre vie et prendre leurs propres décisions; le choix personnel devrait l'emporter sur un comportement déterminé par la société; les gens seraient jugés en fonction de leurs aptitudes personnelles sans tenir compte de leur sexe.

- Comment faire mieux prendre conscience des questions de genres?
- Lorsqu'une société a pris conscience des questions de genres, que peut-elle faire ensuite pour encourager l'équité entre les sexes?
- Quels sont les indications montrant qu'une société procède à des changements positifs sur le plan des genres?
- Quelles sont quelques façons pratiques d'encourager l'équité entre les sexes?

B. Stratégies pour accroître l'équité entre les sexes (1 heure 15 minutes)

- Etape 1** Expliquer que, dans cette activité, les participants travaillent à "faire pousser un arbre" qui représentera la vision qu'a le groupe d'une société équitable à l'égard des sexes.
- Etape 2** Distribuer le document 9A, Définitions des racines, du tronc et des feuilles. Demander à quelqu'un de donner lecture des définitions. Poser des questions pour s'assurer que tout le monde comprend les définitions.
- Etape 3** Demander aux participants de choisir une institution ou un système de leur société idéale (religion, droit, gouvernement, éducation).
- Etape 4** Demander aux participants de constituer des groupes fondés sur l'institution ou le système qu'ils ont choisi. Remettre un schéma d'arbre à chaque groupe. Leur demander de faire l'exercice suivant:

EXERCICE #2

Pour l'institution ou le système choisi, "faire pousser un arbre" dont les racines, le tronc et les feuilles sont comme suit:

1. **Racines:** donner des exemples de valeurs et attitudes sensibles aux genres que pourrait avoir l'institution ou le système.
2. **Tronc:** donner des exemples de politiques, systèmes, méthodes et programmes sensibles aux genres et équitables pour les genres que pourrait avoir l'institution ou le système.
3. **Feuilles:** donner des exemples de comportements ou pratiques sensibles aux genres qui pourraient être manifestés.

Durée: 30 minutes

Etape 5 Laisser chaque groupe présenter son arbre.

C. Plans d'action personnels (1 heure 15 minutes)

Etape 1 Expliquer que, dans la culture de l'arbre, les participants ont envisagé ce que pourraient être les institutions et les systèmes d'une société équitable vis à vis des sexes. En réalité, il faudra beaucoup de temps pour concrétiser une telle vision. Il peut être difficile de changer les systèmes et les institutions, mais chacun peut commencer à apporter des changements à sa propre existence et contribuer ainsi à la réalisation d'une société équitable vis à vis des deux sexes.

Etape 2 Demander aux participants de réfléchir aux questions examinées durant l'atelier. Leur demander d'identifier un domaine de leur existence dans lequel ils voudraient apporter un changement en direction de l'équité vis à vis des sexes. Ce changement peut avoir un caractère personnel, interpersonnel, familial ou communautaire ou concerner une organisation.

Etape 3 Après que chaque participant ait identifié le domaine dans lequel il voudrait apporter un changement, demander de faire l'exercice suivant:

EXERCICE #3

Elaborer un plan d'action personnel visant à réaliser le changement souhaité au niveau personnel, interpersonnel, familial et communautaire, ou dans l'organisation:

1. Indiquer clairement votre but.
2. Dresser la liste d'au moins trois façons d'arriver à ce but.
3. Indiquer trois stratégies permettant d'utiliser chacune de ces méthodes.

Durée: 30 minutes

Etape 4 Demander à chaque participant de présenter son plan d'action personnel.

DEFINITIONS DES RACINES, DU TRONC ET DES FEUILLES

Employer ces définitions pour “faire pousser un arbre” qui représentera la vision qu’a votre groupe d’une institution ou d’un système qui est équitable pour les genres. Votre arbre doit comporter les trois éléments suivants:

- **Racines**

Donner des exemples de valeurs et attitudes sensibles aux genres que pourrait avoir l’institution ou le système

- **Tronc**

Donner des exemples de politiques, systèmes, méthodes et programmes sensibles aux genres et équitables pour les genres que pourrait avoir l’institution ou le système

- **Feuilles**

Donner des exemples de comportements ou pratiques sensibles aux genres qui pourraient être manifestés

APPENDICES

APPENDICE A

TERMINOLOGIE DE BASE DU GENRE

Les expressions sont classées en trois catégories: Notions de genre, Approches de développement centrées sur le genre et Modèles d'analyse de genre.

NOTIONS DE GENRE

| | |
|-------------------------------------|---|
| GENRE | Rôles et responsabilités construits par la société et attribués aux femmes et aux hommes dans une culture et un espace donné. Ils subissent l'influence des perceptions et des attentes découlant de facteurs culturels, politiques, environnementaux, économiques, sociaux et religieux, et aussi des coutumes, de la loi, de la classe sociale, de l'ethnicité et de préjugés individuels et institutionnels. Les attitudes et les comportements des genres sont appris et peuvent être modifiés. |
| DISCRIMINATION SUR LA BASE DU GENRE | Traitement préjudiciable d'un individu fondé sur un stéréotype de genre; peut aussi être appelé "sexisme" (souvent qualifié de "discrimination sexuelle"). |
| EQUITE ENTRE LES GENRES | Principe fondamental et condition d'un développement économique et social durable. On dit qu'une communauté pratique l'équité entre les genres quand il y a participation effective de l'ensemble de la population permettant d'obtenir une qualité de vie raisonnable et un accès égal aux biens, services, ressources, bénéfiques et possibilités découlant du développement. |
| PREJUGES DE GENRE | La tendance à prendre des décisions ou des mesures fondées à tort sur le genre. |
| PROBLEMES DE GENRE | Problèmes qui découlent de l'inégalité entre les femmes et les hommes. |
| RELATIONS ENTRE LES GENRES | Voies par lesquelles une culture ou une société définit les droits, les responsabilités et les identités des hommes et des femmes les uns par rapport aux autres. |

| | |
|---|--|
| SENSIBILITE AU GENRE | Avoir conscience des différences entre les besoins, les rôles, les responsabilités et les problèmes des femmes et des hommes et en tenir compte dans les programmes, les projets et les activités. Ceci inclut la prise en compte des rôles respectifs des femmes et des hommes dans une société quand on formule, exécute et évalue des politiques, des programmes et des projets. |
| SEXE | Les différences biologiques entre femmes et hommes qui sont universelles, évidentes et, en général, permanentes. |
| ARGUMENTS D'EFFICACITE/D'EQUITE | Raisons qui conduisent à inclure les femmes dans l'oeuvre de développement. Sur le plan de l'efficacité, les activités de développement seront plus efficaces s'il y a pleine participation des femmes et des hommes au maximum de leurs capacités. Sur le plan de l'équité, une représentation égale des intérêts des femmes et des hommes à l'égard du développement est une question de justice. |
| BESOINS PRATIQUES/ INTERETS STRATEGIQUES | Préoccupations à court et à long termes découlant des rôles des genres. Les besoins pratiques ont un caractère immédiat et matériel; on peut y satisfaire à court terme grâce à des solutions pratiques. Les intérêts stratégiques ont un caractère à long terme et sont liés à l'évolution des positions dans la société. S'agissant des intérêts des femmes, ils englobent une législation instaurant l'égalité des droits et des chances, le choix génésique et la participation accrue aux prises de décision. |
| CONDITION/SITUATION | Expressions qui décrivent un état. La condition se définit par l'état matériel et immédiat dans lequel vivent les femmes et les hommes. La situation se définit par la place des femmes dans la société par rapport à celle des hommes. La situation sous-entend pouvoir, standing et maîtrise de décisions et de ressources. |
| HABILITATION (attribution de pouvoir) | Capacité des femmes à s'organiser, individuellement et collectivement, afin d'avoir un meilleur accès à la prise de décisions, à l'information, aux connaissances, à l'éducation, aux ressources économiques et aux chances. |

L'habilitation donnera aux femmes les moyens de contrôle, de pouvoir et d'influence dont elles ont besoin pour négocier leurs droits au foyer et dans la société, et participer à la vie sociale et politique sur un pied d'égalité avec les hommes.

REPARTITION DU TRAVAIL PAR GENRE

Les différents rôles, responsabilités et activités assignés habituellement aux femmes et aux hommes sans considérer leurs capacités.

TRIPLE ROLE DES FEMMES

Les trois catégories de travaux effectués par les femmes: travaux de production (tous les travaux qui apportent une contribution économique au ménage et à la communauté, tels que agriculture et élevage, production artisanale, vente de produits et emploi rémunéré); travaux de reproduction (travaux effectués en vue de la reproduction et des soins du ménage et de la communauté, tels que approvisionnement en combustibles/eau, préparation des aliments, soins des enfants, éducation, soins de santé, entretien ménager); et travaux communautaires (travaux effectués à l'appui d'événements et de services sociaux au niveau de la communauté, tels que cérémonies, fêtes, améliorations communautaires, activités politiques).

APPROCHES DE DEVELOPPEMENT CENTREES SUR LE GENRE

FEMMES ET DEVELOPPEMENT (FED)

[Women and Development, WAD] Interprétation du développement qui préconise un changement de la structure des classes pour obtenir l'équité entre les genres.

GENRE ET DEVELOPPEMENT (GED)

[Gender and Development, GAD] Approche de développement qui se fonde sur les relations femmes-hommes que détermine la société et non plus sur les femmes en tant que groupe. L'approche GED est centrée sur les forces sociales, économiques, politiques et culturelles qui déterminent la façon dont les hommes et les femmes peuvent participer à un projet, en profiter et contrôler ses ressources et ses activités.

INTEGRATION DES FEMMES AU DEVELOPPEMENT (IFD)

[Women in Development, WID] Approche de développement qui est centrée sur les femmes et leur

situation particulière de groupe isolé. Cette approche est partie du constat selon lequel on méconnaissait les contributions apportées par les femmes au développement. Les projets qui mettaient en exergue IFD ont souvent fait des femmes les seuls participants et les seuls bénéficiaires et n'ont pas réussi à exercer une influence sur les politiques.

MODELES D'ANALYSE DE GENRE

ANALYSE DE GENRE

Méthode organisée pour tenir compte des questions de genre dans tout le processus de développement d'un programme, depuis la conceptualisation jusqu'à l'évaluation, en passant par l'identification des besoins, la conception, et l'exécution. L'analyse de genre a pour objectif de s'assurer que les projets et programmes de développement tiennent pleinement compte des rôles, des besoins et de la participation des femmes et des hommes. L'analyse de genre exige qu'on sépare par sexe les données et les informations (qui deviennent alors des données désagrégées) et qu'on comprenne comment le travail est réparti et évalué en fonction du sexe. Il faut faire cette analyse à toutes les étapes du processus de développement.

CADRE ANALYTIQUE DE HARVARD

L'un des premiers modèles d'analyse du genre qui ait été élaboré, le Cadre analytique de Harvard décompose l'analyse en quatre niveaux: le profil d'activité (qui fait quoi?); le profil d'accès aux ressources et aux bénéfices et de leur contrôle; les facteurs d'influence; et l'analyse du cycle du projet.

CADRE D'HABILITATION DES FEMMES (attribution de pouvoir)

Elaboré par Mme Sara Longwe, le cadre "d'habilitation" peut servir à effectuer une analyse du genre qui retrace l'amélioration de l'égalité et de l'habilitation des femmes en cinq phases: bien-être, accès, sensibilisation, participation et contrôle.

MATRICE D'ANALYSE DES GENRES (MAG)

Elaborée par Mme Rani Parker pour l'analyse de genre à la base, la MAG comporte quatre niveaux d'analyse (femmes, hommes, ménages, communauté) et quatre catégories d'analyse (possibilités de changement de la main d'oeuvre, du temps, des ressources et des facteurs socio-culturels).

APPENDICE B

REFERENCES EN MATIERE DE FORMATION DE GENRE

Canadian Council for International Cooperation, MATCH International Centre, Association québécoise des organismes de coopération internationale. (1991). *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development*. Ottawa, Canada. (français/anglais)

Guide indispensable de la théorie et des approches concernant Genre et développement (GED), avec suggestions de conception et d'exécution de projets; exemples d'activités de formation.

Moser, Caroline O.N. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. New York: Routledge, Chapman, and Hall. (anglais)

Analyse des formules de politiques concernant le rôle des femmes dans le développement, ainsi que les théories et débats féministes récents portant sur diverses questions (par exemple, les rôles des genres, le contrôle des ressources et de la prise de décision au niveau du ménage) pour aboutir aux raisons conceptuelles qui sous-tendent les principes fondamentaux de la planification des genres; met en exergue les points d'entrée permettant aux organisations féminines de négocier les besoins des femmes, examine les obstacles à l'exécution d'une planification par genre et analyse les structures et modalités institutionnelles permettant d'intégrer le genre dans le cycle de planification des projets.

Parker, Rani. (1993). *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers*. New York: UNIFEM. (anglais)

Guide détaillé des diverses étapes d'un atelier de quatre jours à l'intention des membres de la communauté qui utilise la Matrice d'analyse des genres (MAG). Comporte des questionnaires, des études de cas, des documents à diffuser et une évaluation de l'atelier.

Rao, Aruna, Mary B. Anderson & Catherine A. Overholt. (Edits.). (1991). *Gender Analysis in Development Planning*. West Hartford, CT: Kumarian Press. (anglais)

Présente un cadre d'analyse des genres et des études de cas qui décrivent diverses stratégies de gestion, des techniques d'évaluation et les formules de solution de problèmes que peuvent utiliser des ateliers de formation en matière de genre. Il existe aussi des notes pédagogiques.

(On peut se procurer les livres et manuels précités en s'adressant à WOMEN, INK., International Women's Tribune Center, 777 United Nations Plaza, New York, NY 10017, E.U.)

Coady International Institute. (1989). *A Handbook for Social/Gender Analysis*. Ottawa: Division du développement des ressources sociales et humaines, Aide Canadienne au Développement International (ACDI). (français/anglais)

Manuel de référence, Manuel d'exercices et Manuel du formateur, élaborés pour aider le personnel de l'ACDI à appliquer l'analyse sociale/genre aux questions qui se posent aux diverses étapes du cycle de projet. Le Manuel de référence est établi en fonction du cycle de projet et analyse la répartition du travail par sexe, l'accès et le contrôle des ressources et des bénéficiaires, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques; comporte aussi un chapitre sur la méthodologie de la recherche. Le Manuel d'exercice présente un stage de deux jours et cinq études de cas. Le Manuel du formateur comprend des notes pédagogiques.

(Contacter le service des affaires publiques, ACDI, 200 Promenade du Portage, Hull, Québec K1A 0G4, Canada).

Institute for Development Studies (IDS). (1992). *Gender and World Development*. Sussex, Angleterre: University of Sussex. (anglais)

Ensemble de sept modules conçus pour les stages de formation en développement. Vise à faire mieux prendre conscience de l'importance que revêt l'incorporation des questions de genre dans la planification et dans l'élaboration des politiques; porte sur l'emploi, la santé, le logement, les transports urbains, la gestion des ressources du ménage et la planification de la production agricole.

(S'adresser au Publications Office, IDS, Sussex University, Brighton, East Sussex BN1 9RE, United Kingdom, télécopie 0273 691647).

FORMULAIRE INDIQUANT LES REACTIONS DE L'UTILISATEUR DU MANUEL DE FORMATION

Le CEDPA vous serait reconnaissant de bien vouloir répondre à un questionnaire concernant votre utilisation de ce manuel. Vos réponses nous aideront à réviser le manuel afin de le faire mieux correspondre aux besoins des utilisateurs et d'améliorer ainsi la qualité des activités de formation dans ce domaine.

Nom _____

Organisation _____

Adresse _____

Téléphone _____ Fax _____

E-mail _____

Situation professionnelle actuelle
(formateur/ONG, directeur de programme, etc.) _____

Indiquez vos réponses aux questions ci-dessous en vous servant d'une échelle de 1 à 5, comme suit:

Absolument d'accord = 1

D'accord = 2

Pas d'accord = 3

Absolument pas d'accord = 4

Aucun avis = 5

Encercler le chiffre qui représente le mieux votre opinion sur le manuel.

1. Est bien présenté et organisé.

1 2 3 4 5

2. Les travaux sont présentés clairement et sont faciles à suivre.

1 2 3 4 5

3. Les documents sont appropriés et clairs.

1 2 3 4 5

4. La teneur des séances correspond aux objectifs d'apprentissage.
- 1 2 3 4 5
5. Les objectifs d'apprentissage sont clairement énoncés.
- 1 2 3 4 5
6. Les activités et les exercices ont permis aux participants d'apprendre et de bien comprendre les nouvelles notions et les nouvelles aptitudes.
- 1 2 3 4 5
7. J'ai plus confiance en mes possibilités de donner une formation en matière de genre.
- 1 2 3 4 5

Indiquer les raisons.

8. Quelles sections vous ont été les plus utiles?
9. Avez-vous des suggestions de révisions?
10. Observations générales concernant le manuel.

Ayez l'obligeance de renvoyer le questionnaire à l'adresse suivante:

Training Division, CEDPA
1400 16th Street N.W., Suite 100
Washington, D.C. 20036, U.S.A.
Fax: (202)332-4496

Merci d'avoir rempli le questionnaire.

QUESTIONNAIRE D'EVALUATION DE L'ATELIER

Vous avez participé à un atelier de formation organisé par le CEDPA en matière de genre. Nous aimerions que vous évaluiez de façon générale votre expérience d'apprentissage, ce qui vous aidera à mesurer les changements dans vos connaissances, attitudes et aptitudes. Nous espérons aussi savoir s'il nous faut apporter des modifications au programme et aux supports. Vos réponses seront importantes car elles nous aideront à améliorer nos futurs programmes au profit d'autres stagiaires.

Nous vous prions de consacrer une heure à ce questionnaire. Les questions concernent les objectifs de l'atelier, l'utilité des matières enseignées pour vos futurs travaux, et vos impressions sur la teneur de l'atelier, les méthodes de formation et d'autres éléments.

Nous vous prions de répondre à chaque question en toute honnêteté et de façon objective.

Donner aux questions ci-après une note correspondant à une échelle de 1 à 5: 1 - excellent; 2 - très bon; 3 - bon; 4- médiocre; 5- très mauvais.

I. Objectifs

Note

- Accroître la sensibilité à l'égard de toute une série de questions de genre qui se posent aux niveaux personnel, interpersonnel, institutionnel et communautaire _____
- Faire comprendre les notions et approches de base pour analyser les facteurs, les questions et les situations dans une perspective de genre _____
- Améliorer les aptitudes d'analyse et de gestion des facteurs et des situations liés au genre _____
- Formuler des stratégies visant à intégrer des éléments de genre dans les projets à base communautaire et dans la structure, les politiques et les interventions des institutions _____

Dans quelle mesure les objectifs de l'atelier ont-ils été atteints? _____

Dans quelle mesure les objectifs étaient pertinents par rapport à vos activités professionnelles? _____

II. Services et moyens de soutien

Note

- | | | |
|----|--------------------------|-------|
| 1. | Personnel d'appui | _____ |
| 2. | Organisation du voyage | _____ |
| 3. | Logement | _____ |
| 4. | Nourriture | _____ |
| 5. | Service | _____ |
| 6. | Transports | _____ |
| 7. | Organisation des loisirs | _____ |

III. Evaluation des séances

1. Indiquer la séance ou le module que vous avez le mieux aimé. Pourquoi?

2. Quel module ou quelle séance a été le plus utile?

3. Indiquer le module ou la séance qu'il vous a été difficile de suivre. Pourquoi était-ce difficile?

4. Indiquer le module ou la séance durant lequel vous vous êtes senti le plus frustré. Qu'est-ce qui a causé votre frustration ou y a contribué?

5. Indiquer le module ou la séance durant lequel les informations ne conduisaient pas à un apprentissage productif. Quelles étaient les insuffisances?
6. Formuler des observations ou des suggestions sur la façon d'améliorer telle ou telle séance.
7. Identifier les aptitudes, domaines de connaissances ou méthodes dont a parlé l'atelier et que vous voudriez le plus mettre en oeuvre une fois rentré chez vous.
8. Dresser la liste de sujets qui, à votre avis, devraient figurer au programme de l'atelier et indiquer les raisons de votre choix.
9. Dresser la liste des sujets qui, à votre avis, devraient être supprimés de l'atelier et en donner les raisons.
10. Si vous deviez organiser un autre atelier et si vous pouviez donner des conseils aux futurs participants, que leur diriez-vous?

Ajouter ici toutes autres observations que vous souhaitez faire à propos d'autres aspects de l'atelier.

Prière de noter les éléments ci-après en fonction d'une échelle allant de 1 à 5, comme suit: 1 - parfaitement d'accord; 2 - d'accord jusqu'à un certain point; 3 - d'accord; 4 - pas d'accord;

5 - pas du tout d'accord.

IV. Impressions générales

Note

- | | | |
|----|---|-------|
| 1. | L'atelier a donné aux participants suffisamment de temps et d'occasions pour s'entretenir avec les spécialistes. | _____ |
| 2. | L'atelier a donné aux participants suffisamment de temps et d'occasions pour s'entretenir avec les autres participants. | _____ |
| 3. | La documentation était appropriée. | _____ |
| 4. | Les exercices de groupe étaient efficaces. | _____ |
| 5. | La structure et les modalités du programme m'ont encouragé à y prendre activement part. | _____ |
| 6. | Les méthodes de formation qui ont été employées étaient efficaces et clairement présentées. | _____ |
| 7. | Les facilitateurs savaient bien communiquer les idées. | _____ |
| 8. | Je serai en mesure d'appliquer dans mon travail les connaissances et l'expérience acquises durant l'atelier. | _____ |
| | | _____ |

Ayez l'obligeance de renvoyer le questionnaire à l'adresse suivante:

Training Division, CEDPA
1400 16th Street N.W., Suite 100
Washington, D.C. 20036, U.S.A.
Fax: (202)332-4496

Nous vous remercions d'avoir rempli ce questionnaire.



The Centre for Development and Population Activities
1400 Sixteenth Street, N.W., Washington, D.C. 20036 U.S.A.