

RÉFÉRENTIEL

pour les formatrices et les formateurs
en genre et développement



Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement



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

Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement, Version 2010.

© Auteurs de ce référentiel :

- Sophie Charlier, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF - genre
- Marcela de la Pena, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF - genre
- Claudine Drion, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF - genre
- Elisabeth Hofman, coordonnatrice du réseau Genre en Action
- Pascale Maquestiau, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF - genre
- Adélie Miguel-Sierra, administratrice du Monde selon les femmes
- Yveline Nicolas, coordinatrice d'Adéquations, membre de Genre en Action
- Hélène Ryckmans, formatrice au Monde selon les femmes, CIEF - genre
- Marie Lise Semblat, présidente d'Aster-International, administratrice de Genre en Action
- Claudy Vouhé, présidente de l'association Genre en Action

- Le Monde selon les femmes - CIEF genre (www.mondefemmes.org)
- Réseau Genre en Action (www.genreenaction.net)
- Adéquations (www.adequations.org)
- Aster-International (www.aster-international.org)

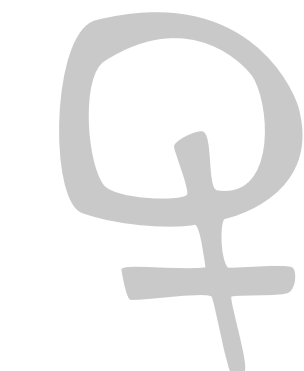
Dépôt légal pour la Belgique : ISSN : D/2010/7926 - 01

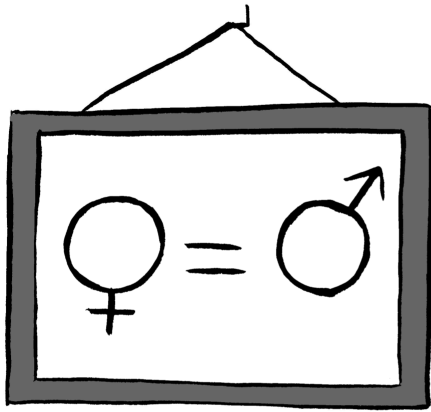
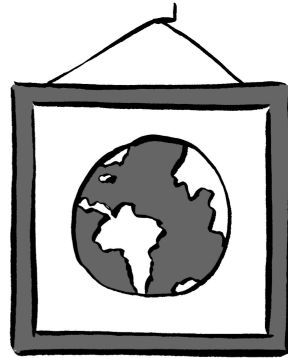
Le Monde selon les femmes, rue de la Sablonnière 18 à 1000 Bruxelles

© Illustrations : Clarice (www.clarice-illustrations.be)

Sommaire

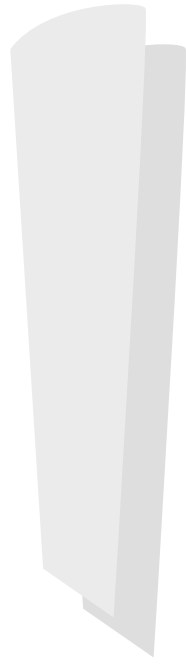
Partie 1	Introduction au référentiel	05
Partie 2	Définitions de genre et développement (GED)	11
Partie 3	Principes et engagements des formatrices et formateurs en genre et développement	15
Partie 4	Référentiel des compétences	19
	4.1 Compétences en genre et développement	19
	1 - Comprendre le concept de genre	20
	2 - Connaître les outils de base de l'analyse de genre	25
	3 - Connaître les instruments politiques et juridiques du genre	28
	4 - Intégrer transversalement le genre dans les politiques macros, les organisations, les programmes et les projets	31
	5 - Evaluer l'impact du genre et de l'approche genre sur les rapports et inégalités entre les sexes	35
	4.2 Compétences pédagogiques	37
	1 - Documenter et analyser les besoins de formation en GED (genre et développement)	39
	2 - Adopter des méthodes pédagogiques appropriées pour la formation en GED : éducation populaire, intervention féministe...	40
	3 - Elaborer des dispositifs, supports et outils de formation en GED adaptés à la demande	41
	4 - Préparer et organiser la formation	42
	5 - Animer les sessions et séquences de formation	43
	6 - Adopter l'approche genre dans la gestion de la formation	44
	7 - Organiser la formation comme un processus de changement social	44
	8 - Évaluer et faire un suivi des acquis de la formation en GED	45
	9 - Entretenir des relations avec l'environnement (social, économique, politique et culturel)	45
Partie 5	Bibliographie et ressources	47





©Clarice

LE REFERENTIEL : INTRODUCTION



Partie 1

Introduction au référentiel

Principes, engagements, compétences, finalité du référentiel, historique et évolution de la démarche pour une formation en genre et développement.

Principes, engagements, compétences

Ce référentiel propose un socle commun de principes, d'engagements et de compétences à l'usage des formatrices et formateurs en genre et développement. Son but est de guider la pratique des formations dans ce domaine. Il se veut évolutif et ouvert aux enrichissements ultérieurs apportés par les réflexions et les pratiques des acteurs et actrices concernées.

Ce référentiel est principalement issu de l'expertise et des travaux d'acteurs francophones du genre.

Il se compose de cinq parties :

- 1 • Une introduction sur les principes et la conception du genre et du développement qui ont guidé la création du référentiel, **ses objectifs, le public concerné, la façon de l'utiliser.**
- 2 • La façon dont les rédactrices définissent la **notion de genre et développement** : en effet, la conception du genre a un impact direct sur le contenu et les objectifs fixés aux formations.
- 3 • Des propositions de **principes et d'engagements** : treize principes portant à la fois sur les valeurs liées à l'égalité des femmes et des hommes et sur les pratiques des formatrices et formateurs ; quinze engagements en amont, pendant et après la formation.
- 4 • Deux tableaux des **compétences requises** dans les deux domaines nécessaires à la formation en genre et développement : les compétences sur le thème et les compétences pédagogiques.
- 5 • Une **bibliographie** indicative et non exhaustive des outils à s'approprier et les liens d'accès sur internet.

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

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

Quelle est la finalité de ce référentiel ?

Il a pour but d'améliorer la qualité des formations en genre et développement en proposant des repères de contenu éthiques, pédagogiques, et méthodologiques. Ces repères, qui sont évolutifs, définissent un socle minimum de principes, d'engagements et de compétences pour les formatrices et formateurs en genre.

La démarche choisie d'une élaboration collective du référentiel vise à intégrer les réflexions et les expériences sur les facteurs qui contribuent à la fois à l'amélioration de la qualité des formations en genre et développement et à leur démultiplication.

A qui s'adresse ce référentiel et comment l'utiliser ?

D'un point de vue pratique, ce référentiel cible le domaine de la formation d'adultes dans un contexte de formation initiale et continue. Il peut être utilisé par différents types de personnes et/ou structures pour trois types de finalités.

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

Pourquoi un référentiel de formation en genre et développement ?

L'objectif de ce référentiel est de contribuer à la structuration et à l'amélioration des pratiques des formatrices et formateurs en genre et développement.

En effet, même s'il y a lieu de se féliciter de la multiplication des formations en genre et développement dans la plupart des pays, des indices invitent à la prudence. D'une part, il n'existe pas de « label » ou de référentiel reconnu qui garantissent les compétences, l'expertise et l'expérience des formatrices et des formateurs. D'autre part le « métier » de formateurs ou formatrices en genre n'est pas identifié dans le répertoire des métiers, et l'offre de formation demeure hétérogène et de qualité variable. Le manque de moyens de formation des formatrices et formateurs en genre est une contrainte importante pour l'efficacité de l'approche genre et développement et les transformations sociales qu'elle permet.

Les formations en genre et développement

Une formation non adaptée peut être mal appréhendée, conduire à discréditer le concept de genre et à alimenter des résistances à l'égalité des femmes et des hommes. Les formatrices et formateurs doivent chercher à améliorer leurs pratiques personnelles et collectives afin de rendre les formations en genre plus efficaces et pertinentes. Mais où et comment se former pour devenir formatrice ou formateur en genre et développement ? Les opportunités de mise à niveau sont rares et celles qui existent (via les TICs par exemple) sont sous-exploitées ou ne sont pas facilement accessibles.

Puisque la formation en genre est de plus en plus demandée, l'expertise en la matière devrait aussi se perfectionner et se nourrir des expériences variées de mise en œuvre de formation pour affiner les outils, les concepts, les méthodes et pratiques sur le terrain. L'enjeu actuel est donc de réfléchir à comment mettre en place des formations de formateurs-trices structurées, approfondies, reconnues et certifiées. Il est possible d'envisager les modalités d'une formation

continue, d'un accompagnement pratique d'une personne nouvellement formée par une personne plus expérimentée, d'un suivi, à travers différents canaux, pour assurer l'amélioration des pratiques par la mise à niveau permanente des formatrices et des formateurs en genre, mais aussi par l'analyse, la confrontation et la mutualisation de ces pratiques.

De nombreuses formations sectorielles se développent, portant sur des aspects particuliers du développement - « genre et eau », « genre et éducation », « genre et sécurité alimentaire »... ou des fonctions des organisations : « genre et gouvernance », « genre et budgets », « genre et communication », « genre et plaidoyer », etc.

Tous les formateurs et formatrices en genre ne peuvent maîtriser tous les sujets. Ils et elles doivent donc développer des partenariats et travailler en binômes avec des praticien-nes et responsables sectoriels.

Pourquoi viser les formatrices et formateurs en genre et développement ?

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

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

Dans quelles situations de formation utiliser ce référentiel ?

Les formations en genre et développement se réalisent majoritairement sous forme d'ateliers. Pour cette raison, ce référentiel s'applique surtout aux formations classiques, en présentiel, concentrées dans un temps et un lieu déterminés.

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

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

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

D'où vient ce référentiel ?

En février 2006, un colloque intitulé « *Genre et Développement : Quels enjeux pour la formation ?* », organisé par le réseau Genre en Action et la Chaire Unesco sur la formation de professionnel-les du développement durable de l'Université Bordeaux 3¹, a tenté de rassembler des expériences de formation en Genre et Développement, du Nord et du Sud, afin de réfléchir sur les conditions et les facteurs qui limitent ou favorisent l'impact de ces formations sur l'atteinte de l'égalité des femmes et des hommes. Une des recommandations du colloque portait sur la question de la formation de formatrices et formateurs en genre et développement et sur les compétences nécessaires pour mettre en œuvre des formations en genre et sur la nécessité de respecter une déontologie. La proposition de réaliser un référentiel sur la question a alors été retenue.

En 2008, le Monde selon les femmes a proposé un document et organisé un atelier de formation² afin de construire une méthode de travail entre les 4 associations. La proposition de travailler sur un référentiel a été retenue.

Comment ce référentiel a-t-il été élaboré ?

Entre novembre 2008 et juillet 2009, Adéquations, ASTER-International, Genre en Action, Le Monde selon les femmes³ se sont rencontrées à trois reprises et ont ensuite échangé par mail pour finaliser le présent référentiel. Chaque structure a apporté au processus des réflexions, des expériences et des documents déjà disponibles. A mi-parcours, un panel d'expert-es du Sud a été sollicité pour une relecture critique du premier jet du référentiel⁴. Ce référentiel est issu de ces concertations.

Comment faire évoluer ce référentiel ?

Comme la formation en genre, ce référentiel est conçu dans une logique d'amélioration continue. A ce stade, il est proposé à la communauté des formatrices et formateurs en genre et sera périodiquement évalué et modifié pour tenir compte des réactions et des nouveaux apports.

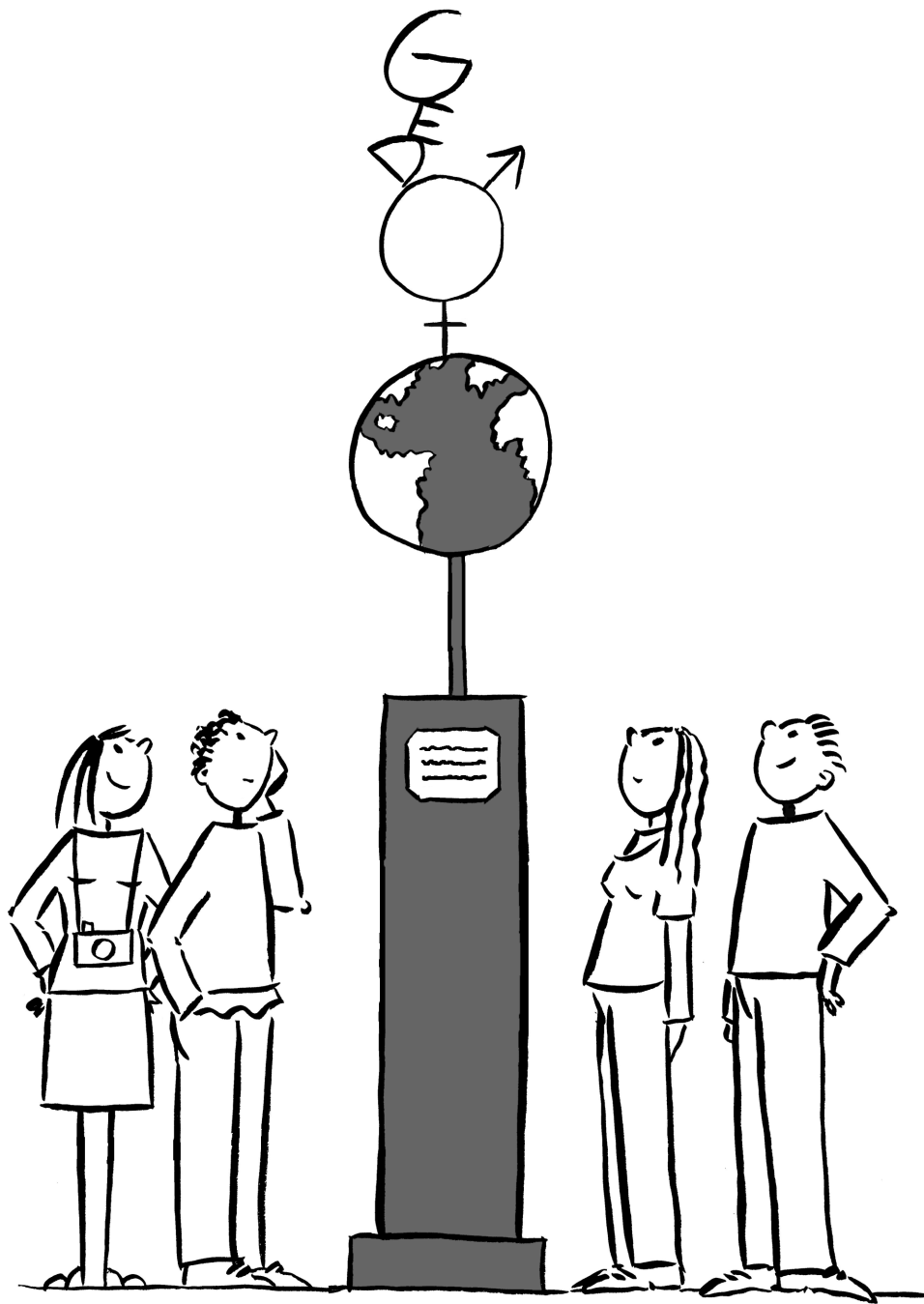
Il pourra être expérimenté comme base pour des séminaires d'échanges ou de formations de formateurs et formatrices.

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

2 Soutenu financièrement par la Coopération belge au développement, cet atelier a été animé par Adélie Miguel-Sierra, experte en éducation au développement et en formation d'adultes.

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

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



©Clarice

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



Partie 2

Définitions

de genre et développement

Pour que ce référentiel fasse sens pour le plus grand nombre de formatrices et formateurs qui l'utilisent, les principaux termes qui ponctuent ce document doivent être définis. Les définitions ci-dessous ne sont bien sûr pas les seules. Elles sont proposées par les auteures de ce référentiel.

2

3

4

5

Le genre, concept sociologique

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

Les relations de genre comme construction sociale sont donc codifiées, hiérarchisées, dissymétriques, mais aussi variables dans l’espace et le temps, et le milieu socioculturel. Constructions sociales, les rapports de genre peuvent être déconstruits et évoluer vers plus d’égalité. Le genre et la formation en genre, en tant que méthode d’analyse et ensemble d’outils pratiques favorise ces évolutions.

Le genre, méthodologie d’analyse

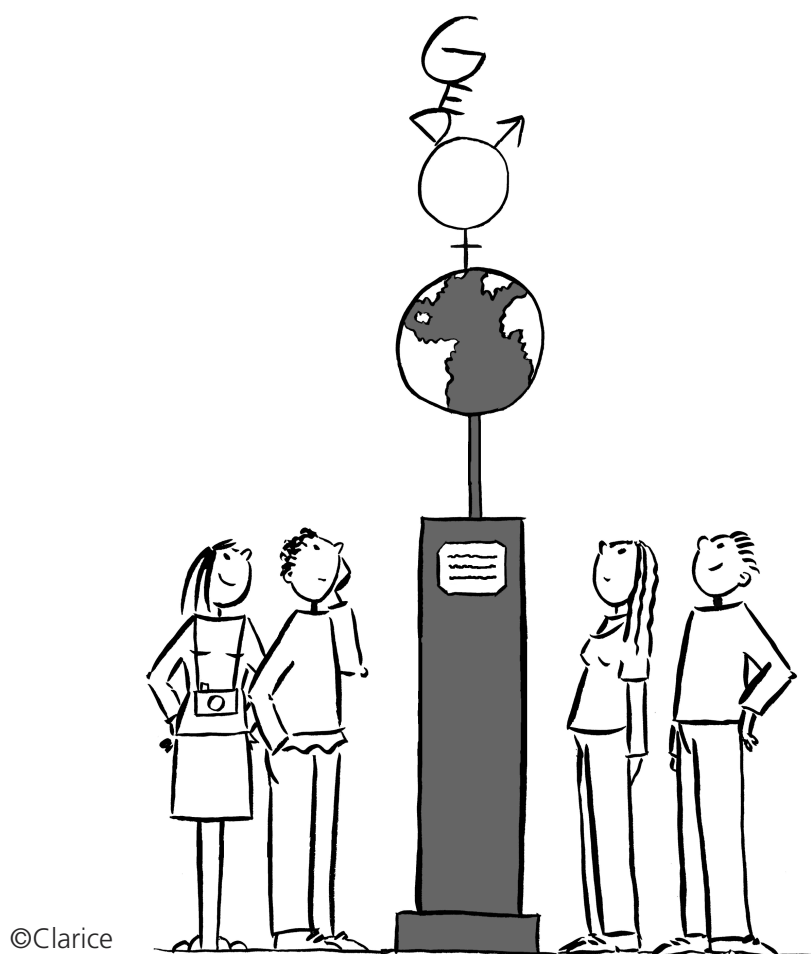
L’analyse de genre permet l’identification et la déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin, ainsi que le questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes (hétérosexualité, patriarcat, domination, productivisme...) et qui contribuent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

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

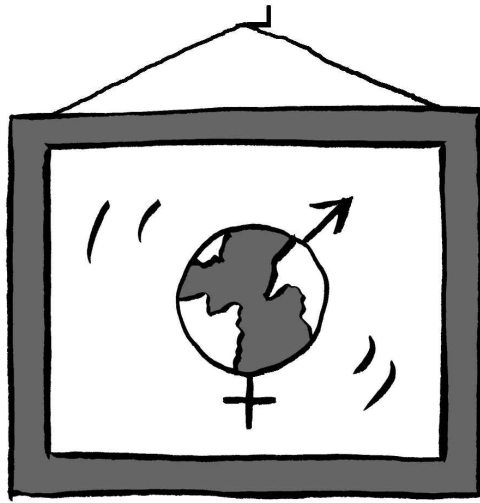
Le genre, approche du développement et outil de transformation sociale

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

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



⁵ *Empouvoirement* au Québec, *empoderamiento* en Amérique latine.



©Clarice

PRINCIPES ET ENGAGEMENTS



Partie 3

Principes et engagements des formatrices et formateurs en genre et développement

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

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

Quels sont ces principes et engagements ?

En ce qui concerne les valeurs liées à l'égalité des femmes et des hommes :

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

En ce qui concerne leur pratique de formatrices et formateurs en genre et développement :

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

Dans le processus même de formation, il est souhaitable que les formatrices et formateurs en genre et développement s'engagent à :

En amont de la formation

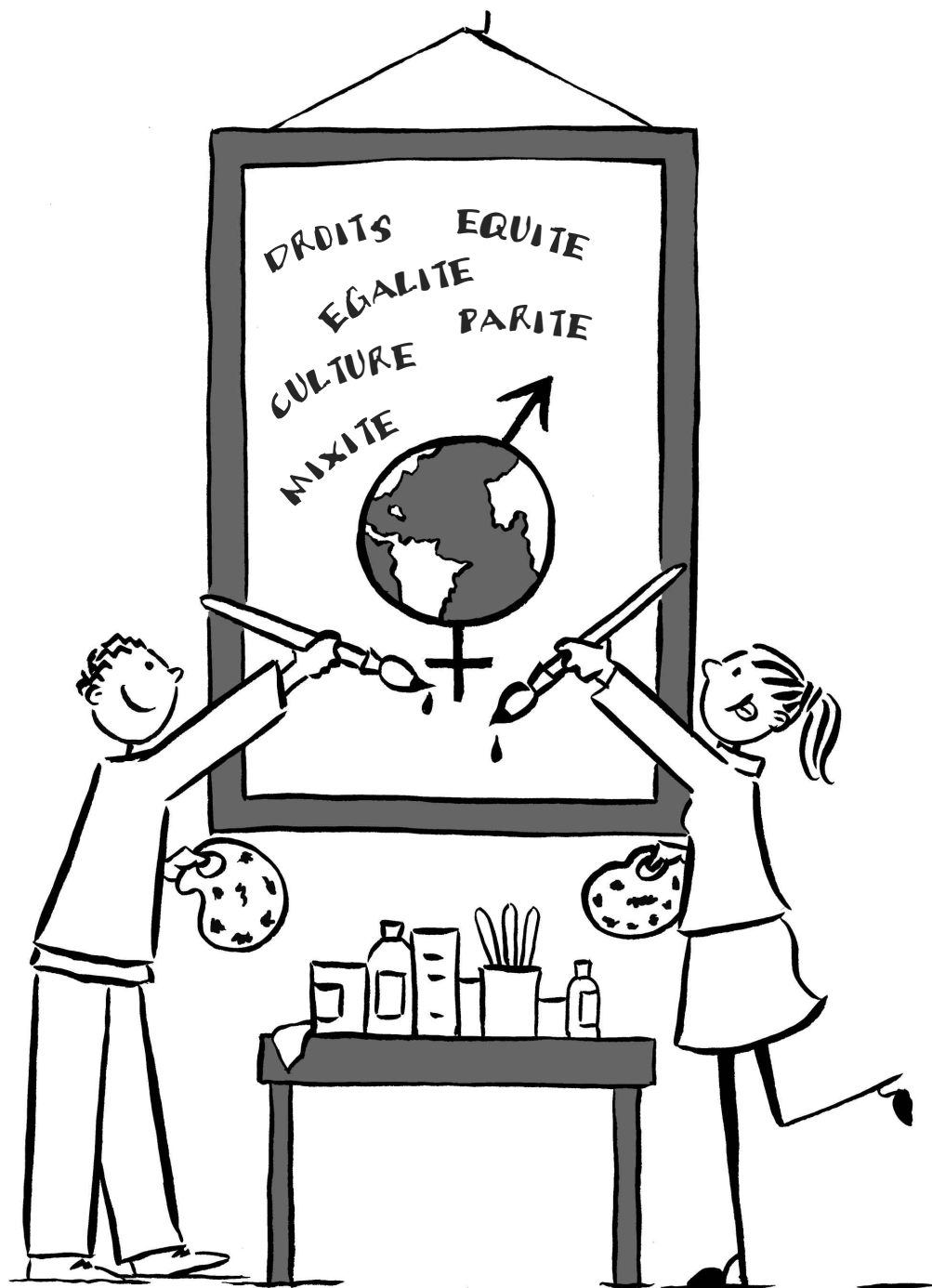
1. Prendre en compte et élucider les besoins et les intérêts des femmes et des hommes à toutes les étapes et pour tous les groupes concernés.
2. Identifier les enjeux des commanditaires pour clarifier et adapter les objectifs et les modalités de formation.
3. Négocier avec le commanditaire un temps adéquat pour le diagnostic des besoins et un temps de préparation, ainsi que de suivi et d'accompagnement post-formation.
4. Identifier les besoins des publics, leurs représentations préalables et adapter les prestations en conséquence.
5. Appliquer une déontologie intégrant :
 - a. Transparence par rapport aux objectifs, méthodes et sources documentaires utilisées lors des formations.
 - b. Confidentialité des informations personnelles des participantes et participants aux formations.
 - c. Qualité de la formation sur le plan des conditions matérielles et de la pédagogie (« Référentiel pédagogique », partie 4.2.).
6. Refuser d'assurer seul-e des interventions dans des domaines sectoriels où la formatrice ou le formateur n'a pas de connaissances suffisantes.
7. Constituer des équipes de formation adaptées en fonction des besoins (mixtes ou non mixtes, multiculturelles et pluridisciplinaires) et privilégier le travail de formation en binômes Sud-Nord et femmes-hommes, à compétences égales.
8. Intégrer l'importance de la transmission des compétences en valorisant autant que possible des formatrices et formateurs débutant.e.s, par exemple en constituant des tandems transgénérationnels, avec différents niveaux d'expérience.

Pendant la formation

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

Après la formation

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



©Clarice

GED : COMPRENDRE, CONNAITRE, INTEGRER...

Partie 4

Référentiel des compétences

Les compétences peuvent être définies comme un « ensemble de savoirs, de savoir-faire, de façons de se comporter, de procédures, de types de raisonnement... que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau »⁶. Ce sont des « savoirs en acte »⁷.

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

La deuxième partie (**compétences pédagogiques**) concernera surtout les formations de personnes déjà spécialistes du genre mais souhaitant acquérir des compétences pédagogiques pour former des adultes.

Partie 4.1

Compétences en genre et développement

4.1

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

- 1 - Comprendre le concept de genre
- 2 - Connaître les outils de base de l'analyse de genre
- 3 - Connaître les instruments politiques et juridiques du genre
- 4 - Intégrer transversalement le genre dans les politiques macros, les organisations, les programmes et les projets
- 5 - Evaluer l'impact du genre et de l'approche genre sur les rapports et inégalités entre les sexes

⁶ Cfr. M. de Montmollin pour sa conception du référentiel de compétences.

⁷ Cfr G. Malglaive, Formateur d'adultes, un itinéraire (Paris, L'Harmattan, 2007).



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.1 Définition des concepts de base du genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les différences, confusions et articulations entre sexe, femmes et genre. • Le genre comme rapports sociaux construits entre les sexes. • Le sexe biologique, le genre comme construction évolutive. • Le genre comme facteur structurant du pouvoir et des inégalités politiques, juridiques, sociales, économiques, culturelles, religieuses, environnementales.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Genre et sexes : quelques éclaircissements http://www.genreenaction.net/spip.php?article3705 • Femmes, genre, rapports de sexe http://www.genreenaction.net/spip.php?article4358 • Les Essentiels du genre 01 et 02, Le Monde selon les femmes http://www.mondefemmes.org



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.2 Définitions des notions d'égalité, d'équité, de parité, de mixité...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les différences, confusions et articulations entre notions d'égalité, d'équité, de parité, de mixité et de genre... • Les liens entre genre, droits et justice sociale. • La distinction et l'articulation entre différences, inégalités et injustices.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Définition de l'égalité, équité, parité, mixité références ? http://www.adequations.org/spip.php?article362 • Justice de genre, citoyenneté et développement http://network.idrc.ca/fr/ev-108814-201-1-DO_TOPIC.html • Droits humains et droits des femmes http://www.dgcd.be/fr/cfd/



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.3 Stéréotypes, préjugés et discrimination de sexe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le mythe du cerveau « sexué ». • Les masculinités / féminités : constructions sociale et culturelle du genre. • Les pièges de l'essentialisme. • Les stéréotypes : mécanismes de discrimination tout au long de la vie. • Le caractère évolutif des stéréotypes, la possibilité de les combattre. • Les mécanismes de discrimination, perpétuation des inégalités (éducation, socialisation, medias...).

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Conférence de Catherine Vidal « le cerveau a-t-il un sexe ? » http://www.ens-lyon.fr/asso/groupe-seminaires/seminaires/voirsem.php?id=cvidal • L'intelligence a-t-elle un sexe ? http://www.genreenaction.net/spip.php?article5581 • Sur les stéréotypes http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=1771 • Image des femmes dans la publicité, article de Pascale Maquestiau http://www.iteco.be/L-image-de-la-femme-dans-la • STEREOTYPIK, outil d'animation sur les stéréotypes Nord-Sud et Femmes-Hommes http://www.mondefemmes.org



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.4 Objectifs de l'approche genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Egalité, de respect des droits humains fondamentaux, de liberté. • Déconstruction des rapports inégalitaires • Développement durable. • Efficacité du développement. • Historique et fondements politiques de ces différents niveaux d'objectifs. • Articulation et contradictions entre ces différents niveaux d'objectifs.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Approche du développement basé sur les droits de la personne http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/factsfrsp1.pdf http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/L-approche-integree-de-l-egalite-entre-les-sexes-et-les-droits-des-femmes • Plaidoyer pour le genre dans le développement durable http://www.mondefemmes.org/nouvelles/getdoc.asp?docnr=155 • Rendre le développement efficace ... http://www.oecd.org/dataoecd/14/28/42310225.pdf



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
1.5 Genre, identités et représentations sociales (<i>intersectionnalités</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • L'hétérogénéité des femmes et des hommes en tant que « groupes sociaux ». • La centralité et l'intersectionnalité du genre dans toutes les identités sociales : âge, classe, religion, ethnicité et appartenances culturelles, orientation sexuelle, validité physique/mentale... • La multi-identité de chaque individu (selon la situation, le statut matrimonial, l'âge, les lieux, etc.).

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Femmes, exclusion multiple et inclusion difficile http://www.iteco.be/article.php3?id_article=58 • Intégration de la dimension de genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du millénaire pour le développement. Manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention, Naila Kabeer. http://www.idrc.ca/fr/ev-28774-201-1-DO_TOPIC.html



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
1.6 Genre et droits	<ul style="list-style-type: none"> • genre et inégalités de droits • droits humains, droits des femmes • droits réels, droits formels • droits sexuels et reproductifs • droits de propriété, foncier.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Les Essentiels du genre 07 : Droits des femmes. http://www.mondefemmes.org/publications/pubord.asp?idpub=70 • Les Essentiels du genre 04 : Droits reproductifs et sexuels http://www.mondefemmes.org



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.7 Genre et culture</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La contextualisation (géographique, temporelle etc.) des rapports de genre. • Les pièges du culturalisme (justification des inégalités par les traditions, religions...). • Les mythes de la complémentarité entre les sexes et de l'« harmonie » dans les rapports traditionnels entre femmes et hommes.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement http://www.oecd.org/dataoecd/47/19/1850732.pdf • Genre et changement culturel http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Culture



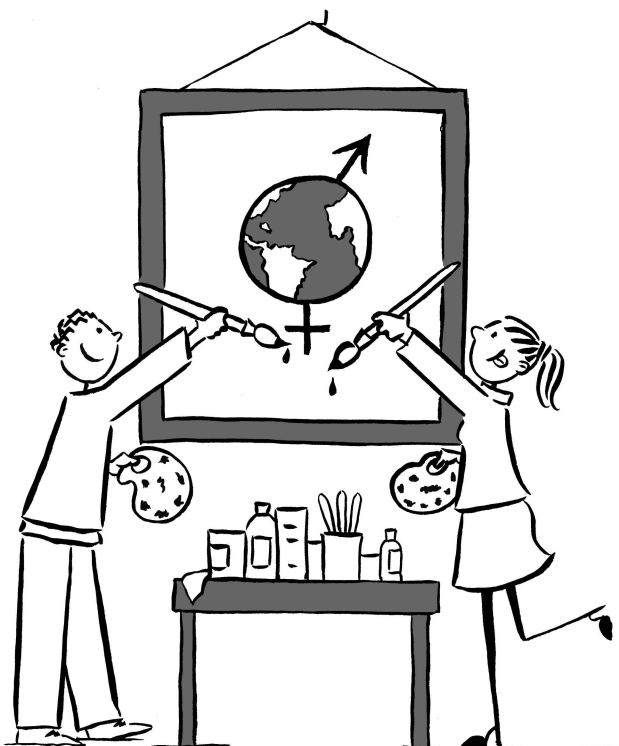
CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.8 Genre et pouvoirs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La domination masculine / le patriarcat (perspective historique, situations actuelles). • Violences de genre et pouvoir. • Continuum des inégalités de pouvoir entre les sphères privée et publique. • Enjeux de la déconstruction/reconstruction des rapports et identités de genre pour les femmes et les hommes. • Participation des femmes en politique.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Glossaire de la violence contre les femmes http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Glossaire_de_la_Violence_2007.pdf • Genre et mondialisation : les femmes du sud analysent et résistent http://www.mondefemmes.org/pdf/docpdf/capgenmon.pdf • Campagne contre les violences dans la mondialisation http://www.mondefemmes.org/nouvelles/getdoc.asp?docnr=51 • http://ladominationmasculine.net/



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>1.9 Inégalités de genre : principaux champs d'observation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Situations d'inégalités et leur évolution (historique, chiffres, dans différentes régions du monde, pays etc.) dans les domaines : <ul style="list-style-type: none"> - politique - législatif et juridique - droits sexuels et reproductifs - économique (micro/macro) - social - culturel - religieux - environnemental.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Chiffres et données des inégalités http://www.adequations.org/spip.php?article363 • Le progrès des femmes à travers le monde, UNIFEM 2008/09 http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text_fr.pdf • Les rapports Cedef/Cedaw par pays



©Clarice

2 - Connaitre les outils de base de l'analyse de genre



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>2.1 Structure des ménages, filiation et genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Différences entre « ménage » et « famille ». • Différentes structures de ménage : <ul style="list-style-type: none"> - nucléaire/élargi - polygame/monogame - monoparental - homoparental - ménage à « génération manquante » - etc. • Systèmes de filiation et parenté : impact sur le genre <ul style="list-style-type: none"> - patrilinéaire/matrilinéaire - patrilocal/matrilocal - femmes cheffes-de-ménage de facto de jure • Influence de la structure des ménages sur le genre : <ul style="list-style-type: none"> - la division du travail (privé/public) - l'accès aux ressources (internes et externes au ménage) - la prise de décision, l'autonomie - le statut social, la socialisation • Hypothèses fréquentes (et fausses) sur les ménages – et leurs impacts : <ul style="list-style-type: none"> - l'homme chef de ménage - la « norme » du ménage nucléaire - la complémentarité f/h - homogénéité du ménage - bienveillance et impartialité du « chef ».
<p>RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Population, genre et problèmes fonciers http://www.fao.org/docrep/X0261F/x0261f06.htm • Les femmes victimes de la pression économique du mariage http://www.genreenaction.net/spip.php?article7344 	



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>2.2 Définition de la division sexuée du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le rôle de la division sexuelle du travail dans la codification et la perpétuation des inégalités de genre et les possibilités de changement. • Mécanismes de socialisation des rôles. • Liens entre la division du travail dans les sphères privée et publique. • Facteurs d'influence : <ul style="list-style-type: none"> - le contexte (politique, économique, social, culturel, religieux, historique) - les identités sociales (âge, classe, caste, religion etc.) - le cycle de vie (femmes/hommes) - la structure du ménage, statut marital - les saisons (milieu rural surtout) - les dynamiques sociales (ex. migrations, mondialisation) - etc.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- ASEG Programme d'Analyse Socio-Economique selon le Genre
<http://www.fao.org/sd/seaga>
- Le genre du Sud au Nord. Modules et outils de formation thématiques sur le genre
<http://www.mondefemmes.org>



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>2.3 Analyse de la division sexuée du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des rôles (productif, reproductif...) et arbitrage • Répartition de la charge de travail • Economie du care (soin) • Travail invisible des femmes (care) • Perméabilité/porosité/élasticité/interchangeabilité des rôles féminins/masculins • Valorisation sociale et économique des statuts et rôles des femmes/hommes • Accès et contrôle des ressources • Accès à la prise de décision • Impact des rôles sur les revenus • Impact des revenus sur les rapports de genre, le pouvoir.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Définition des rôles multiples de genre (Molyneux, C. Levy/DPU)
- Cadres de Harvard et Moser et critiques du cadre de Moser : besoins et intérêts versus droits
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article221>
- Grille analyse des 24 heures
http://www.adequations.org/spip.php?article1267&decoupe_recherche=harvard
- Grille ASEG (FAO)
<http://www.fao.org/sd/seaga>
- Les Essentiels du Genre 01, 02 et 10
<http://www.mondefemmes.org>
- Enjeux du développement dans les contextes Nord. Le rôle des femmes dans le care et la reproduction du lien social, Florence Degavre
<http://dial.academielouvain.be:8080/vital/access/manager/Repository/boreal:4852>



CONNAISSANCES

2.4 Besoins pratiques / intérêts stratégiques, empowerment

ENJEUX/ARGUMENTS

- Les différents types de pouvoir :
 - pouvoir intérieur
 - pouvoir de : individuel, c'est-à-dire la capacité de choisir et d'agir sur sa propre vie ; et collectif : c'est-à-dire actions orientées vers des changements, sociaux, économiques et politiques
 - pouvoir avec
- Le processus d'*empowerment* :
 - avoir
 - savoir – savoir critique
 - vouloir – savoir être
 - pouvoir
- Stratégie de plaidoyer.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes ? Thèse de Sophie Charlier
<http://www.mondefemmes.org/themes/index.asp#empow>
- Les Essentiels du genre 10 – *Empowerment*
<http://www.mondefemmes.org>

3 - Connaître les instruments politiques et juridiques du genre



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>3.1 Historique de l'approche genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repères et ruptures historiques et géopolitiques du passage de IFD - Intégration des femmes dans le développement à GED - Genre et développement. • Liens entre GED et autres approches du développement (développement durable, développement humain, efficacité de l'aide).

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Repères historiques <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique177>
- Cadre Moser – IFD à GED
- DPU (implications méthodologiques) <http://www.genreenaction.net/spip.php?article225>
- Diaporama de Elisabeth Hofmann, Yveline Nicolas, Claudy Vouhé «Genre et développement», une analyse critique des politiques des institutions internationales depuis la Conférence de Pékin <http://www.genreenaction.net/spip.php?article7596>
- *Femmes, genre, rapports de sexe... Derrière l'évolution des mots, un débat éthique;* Emmanuelle Le Nouvel, Economie et Humanisme, no. 378, octobre 2006, <http://www.genreenaction.net/spip.php?article4358>



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>3.2 Implications du passage de IFD à GED</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologiques • Politiques • Organisationnelles • Avantages et limites dans la mise en œuvre de GED • Coûts de la mise en œuvre /de la non-mise en œuvre du genre • Transversalité (mainstreaming) versus actions spécifiques (renforcement des femmes) : articulations et contradictions.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Les Essentiels du genre 04 - Droits reproductifs et sexuels <http://www.mondefemmes.org>



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>3.3 Engagements internationaux et nationaux et instruments juridiques pour le genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau international <ul style="list-style-type: none"> - Cedef (Cedaw) et protocole additionnel. - Conférence du Caire sur la population. - Programme d'action de la Conférence de Pékin (12 domaines critiques). - Traité d'Amsterdam, Charte des droits fondamentaux, feuille de route de l'égalité – UE, Traité de Lisbonne. - Protocoles sous-régionaux sur le genre . - Conventions 1325, 1820. • Niveau national <ul style="list-style-type: none"> - Politiques nationales de genre, actions pour les femmes. - Connaissance et utilisation des mécanismes (engagements, plaidoyers).

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Textes fondamentaux sur les droits des femmes http://www.genreenaction.net/spip.php?article5751 • Textes européens http://www.adequations.org/spip.php?rubrique285 • Texte de la CEDEF et son Protocole additionnel http://www.adequations.org/spip.php?rubrique249 • Mieux lire et comprendre la CEDEF http://wildaf-ao.org/fr/IMG/pdf/Comprendre_CEDEF_FR.pdf • Programme d'action de Pékin http://www.adequations.org/spip.php?rubrique250 http://www.mondefemmes.org/pekin/ • Textes de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD) au Caire http://www.iisd.ca/cairof.html • Site du CSW (anglais) http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html • Les Essentiels du genre 07 – Droits des femmes http://www.mondefemmes.org • Compendium of International Legal Instruments and other Inter-Governmental Commitments Concerning Core Civil Society Rights http://www.civicus.org/content/Compendium_Jan2010_small.pdf



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>3.4 Transversalité du genre dans tous les secteurs et domaines du développement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des enjeux de genre dans tous les secteurs sociaux et économiques <ul style="list-style-type: none"> - Division sexuée du travail - Différentiel d'accès aux ressources, à la prise de décision par les femmes et les hommes. • Liens entre les inégalités dans les différents secteurs (effet domino). • Enjeux (bienfaits et risques) de la transversalité du genre dans les politiques et programmes sectoriels. • Genre dans tous domaines : éducation, santé, commerce et industrie, assainissement, développement rural, urbain, TIC et media, arts et culture, environnement, entrepreneuriat, artisanat, droits humains, gouvernance, citoyenneté, renforcement de la société civile, gestion des conflits, etc., ainsi que dans le domaine de l'humanitaire, des situations d'urgence, conflit et post conflit et dans les actions d'éducation au développement et de plaidoyer.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Toile de l'institutionnalisation du genre http://www.genreenaction.net/spip.php?article623 • Fiches « astuces » de l'OCDE (enjeux par secteurs/domaines) http://www.oecd.org/document/34/0,3343,fr_2649_34541_34642808_1_1_1_1,00.html • Portail des mécanismes nationaux pour le genre http://www.uneca.org/daweca/National_machineries_in_Africa.asp et les politiques nationales des états membres de la francophonie http://genre.francophonie.org/spip.php?rubrique3 • Statistiques régionales, nationales, locales.

4 - Intégrer transversalement le genre dans les politiques macros, les organisations, les programmes et les projets



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>4.1 Genre dans les politiques internationales et nationales de développement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le genre dans les politiques internationales <ul style="list-style-type: none"> - OMD - DSRP - nouvelles modalités d'APD - Droits humains (DCP et DESC) - DD et agenda 21 - Cadres internationaux de coopération (ACP) • Le genre dans les lois et politiques nationales <ul style="list-style-type: none"> - Le genre dans les politiques sectorielles - Le cadre juridique national et le genre - Le genre dans les budgets publics - Le genre dans la décentralisation

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Réflexions sur l'économie et le genre
http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre_docs/3534_Actes1998/3-Eco-Folbre_1.pdf
- Les Essentiels du genre 05 - Genre et économie
- Cadres d'analyse des politiques (Moser/DPU)
http://translate.google.fr/translate?hl=fr&langpair=enlfr&u=http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm&prev=/translate_s%3Fhl%3Dfr%26q%3Dcadre%2Bmoser%2Banalyse%2Bpolitiques%26tq%3Dpolicy%2Banalysis%2Bframework%2Bmoser%26sl%3Dfr%26tl%3Den
- Le genre dans la lutte contre la pauvreté et les OMD
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6945>
- Genre et nouvelles modalités d'aide au développement
<http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/Plaquettes-sur-l-Efficacite-de-l-Aide>
<http://www.awid.org/fre/A-Propos-de-l-AWID/Nouvelles-de-l-AWID/Mise-en-oeuvre-de-la-Declaration-de-Paris>
- Prise en compte du genre dans les programmes anti-pauvreté
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6281>
- Gender mainstreaming in practice UNDP
http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf (en français?)
- Guide sur la budgétisation sensible au genre
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6426>
- Site « Budget genre »
<http://www.gender-budgets.org/content/blogcategory/81/172/>
- Intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du Millénaire pour le développement, Manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention
http://www.idrc.ca/fr/ev-28774-201-1-DO_TOPIC.html



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>4.2 Le genre dans les statistiques et indicateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les différents indicateurs internationaux (PNUD, IDISA). • Différences entre indicateurs sexo-spécifiques et indicateurs de genre. • Indicateurs qualitatifs et quantitatifs de genre. • Questionnements sur les modes d'obtention, de collecte, d'analyse et d'utilisation des données.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Fiche pratique sur les indicateurs http://www.adequations.org/spip.php?article1134 • Rapport Développement Humain UNDP • Indices de développement et d'inégalités entre les sexes en Afrique (IDISA) http://www.mondefemmes.org/indicateurs/index.asp • Statistiques sur les disparités de genre dans les secteurs • Thématiques sectorielles http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/Instruments_de_travail_thematiques



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>4.3 Le genre dans les organisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi et comment intégrer le genre <ul style="list-style-type: none"> - orientations stratégiques - procédures - DRH • Outils et méthodologies <ul style="list-style-type: none"> - les orientations stratégiques - les actions de l'organisation - l'équipe (parité à tous les niveaux hiérarchiques) - les ressources en genre disponibles (formation ou recrutement) - l'identification d'une personne ou groupe responsable pour la prise en compte du genre - l'allocation des ressources budgétaires - marketing, communication, recherches de fonds - éducation au développement et plaidoyer. • Evaluer le genre dans les organisations <ul style="list-style-type: none"> - Gender audit - Evaluation de l'application effective des « gender routes » et des résultats.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Une grille en 6 niveaux pour construire et évaluer une stratégie visant à faire appliquer l'approche genre : genre et niveaux de compréhension du social
<http://www.mondefemmes.org/pdf/getpdf.asp?docnr=103>
- Le genre à l'œuvre
http://www.atol.be/biblio/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=2538
- Manuel genre du BIT
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6927>
- http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm
- http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAIT03_fr_gender_audit.pdf
- Boîtes à outil de la DDC
http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/Auxiliaires_generaux
- Guide du plaidoyer féministe
<http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/Un-guide-de-plaidoyer-pour-les-feministes>
- Quiz Quotient d'intégration du genre QIG
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Art_Vouhi.pdf
- Les Essentiels du genre 03 - Genre, ONG, stratégies-changement
<http://www.mondefemmes.org>



CONNAISSANCES

4.4 Le genre dans la gestion du cycle des programmes et projets

ENJEUX/ARGUMENTS

- Intégration dans toutes les étapes du cycle des programmes et des projets, y compris le cadre logique (diagnostic, planification, mise en œuvre, suivi, évaluation).
- Identifier les outils et procédures utilisés par le projet, les analyser au regard du genre, faire connaître et utiliser les outils adéquats.
- Comment éviter une approche réductrice du genre ou son évaporation dans une démarche très technique ?
- Convergence entre la démarche de genre et la démarche résolument participative.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Pour une pratique de l'approche genre dans le développement
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Echos_104_1_1_.pdf
- Dépliant « Intégrer le genre dans les actions de solidarité internationale »
<http://www.adequations.org/spip.php?article927>
- Méthodologies d'intégration du genre <http://www.adequations.org/spip.php?article477>
- Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6402>

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser) SUITE
<ul style="list-style-type: none"> • Fiches pratiques pour intégrer le genre http://www.genreenaction.net/spip.php?article224 • Guide CRTDA http://genre.francophonie.org/IMG/pdf/Guide_de_Formation_Genre_et_Developpement.pdf • Site de la FAO – méthodologie ASEG http://www.fao.org/sd/seaga/index_fr.htm • Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/fr/index_fr.htm



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>4.5 Développement de stratégies pour la prise en compte globale et transversale du genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de stratégies institutionnelles pour la prise en compte du genre dans l'institution, dans les actions au Sud et au Nord et dans les partenariats.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place de véritables stratégies http://www.oecd.org/dataoecd/21/35/33772743.pdf



5 - Evaluer l'impact du genre et de l'approche genre sur les rapports et inégalités entre les sexes



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>5.1. Intégrer le genre dans le processus d'évaluation : pourquoi et comment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour toute politique et action de développement ... quelle est l'importance d'intégrer le genre dans l'appréciation de : <ul style="list-style-type: none"> - la pertinence - la cohérence (logique d'intervention) - l'efficacité - l'efficience - l'impact - la viabilité. • Comment intégrer le genre dans : <ul style="list-style-type: none"> - l'élaboration des termes de références - le choix de l'équipe de l'évaluation - la stratégie d'évaluation. • Approche participative sensible au genre. • Evaluations formatives intégrant également le genre.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

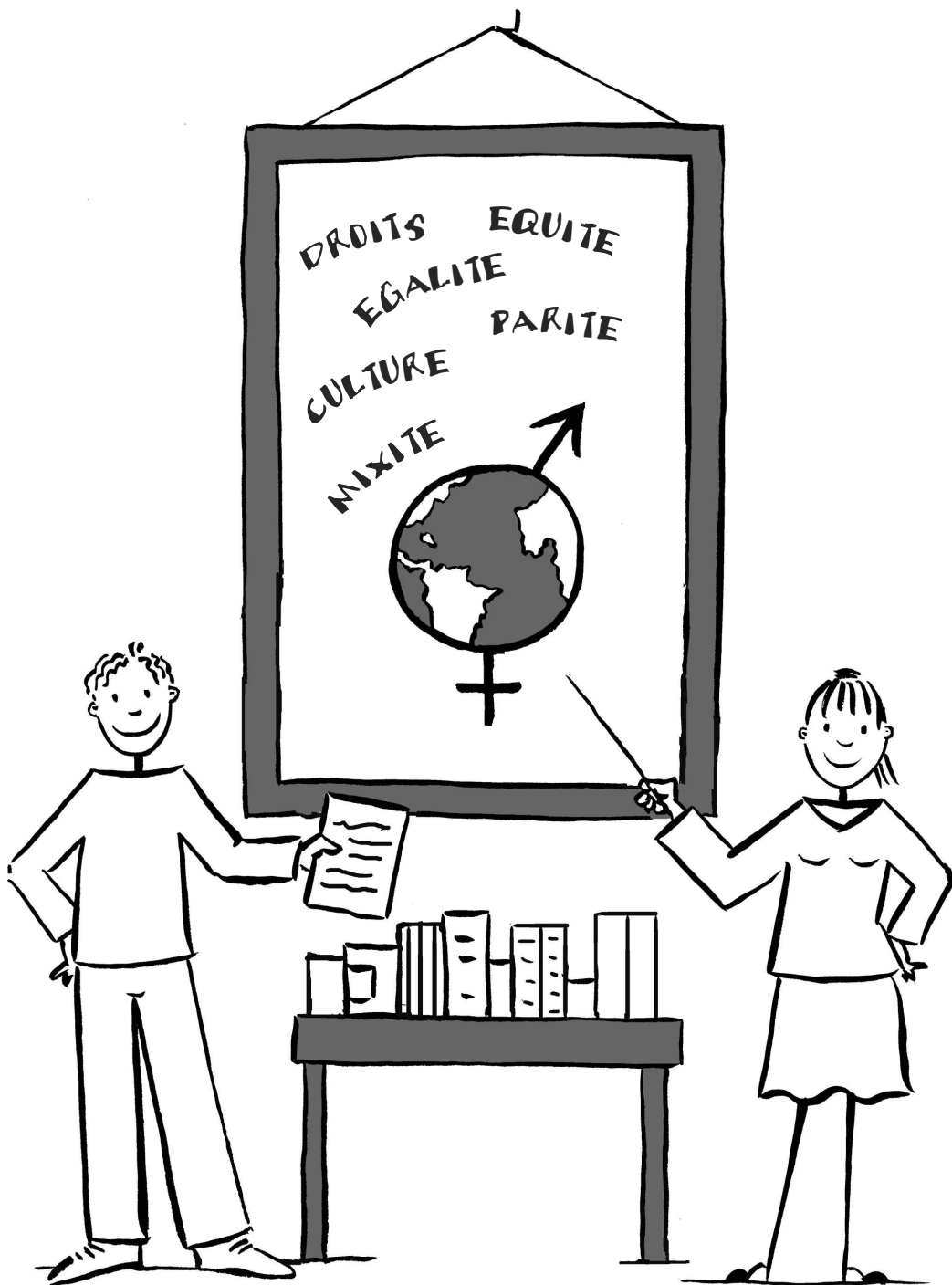
- Boite à outils de la DDC – cf. plus haut.
- Gender Tip Sheet « Participation », OCDE/CAD
<http://www.oecd.org/dataoecd/6/3/29592348.pdf> (en anglais)
- Tip Sheet « Evaluation »
<http://www.oecd.org/dataoecd/2/13/1896352.pdf> (en anglais)



CONNAISSANCES	ENJEUX/ARGUMENTS
<p>5.2. Intégrer le genre dans les indicateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construction participative des indicateurs avec la participation active des femmes et des hommes. • Indicateurs sexo-spécifiques. • Indicateurs pour mesurer la satisfaction des besoins et intérêts spécifiques des femmes. • Indicateurs mesurant l'effectivité et la qualité de la participation des femmes et des hommes.

RESSOURCES (exemples de lectures et outils à pouvoir utiliser)

- Genre et indicateurs de développement, Le Monde selon les femmes
<http://www.mondefemmes.org/pdf/docpdf/capgenind.pdf>
- Indices du développement et des inégalités entre les sexes en Afrique
http://www.uneca.org/acgd/Publications/AGDI_book_French_011005.pdf
- L'approche de l'*empowerment* des femmes – guide méthodologique - CFD
http://www.dgci.be/documents/fr/cfd/CFD_approche_empowerment_femmes.pdf



©Clarice

GED : ELABORER, ORGANISER, ANIMER, EVALUER...

4.2

Partie 4.2 **Compétences pédagogiques** **des formatrices et formateurs en GED** **(genre et développement)**

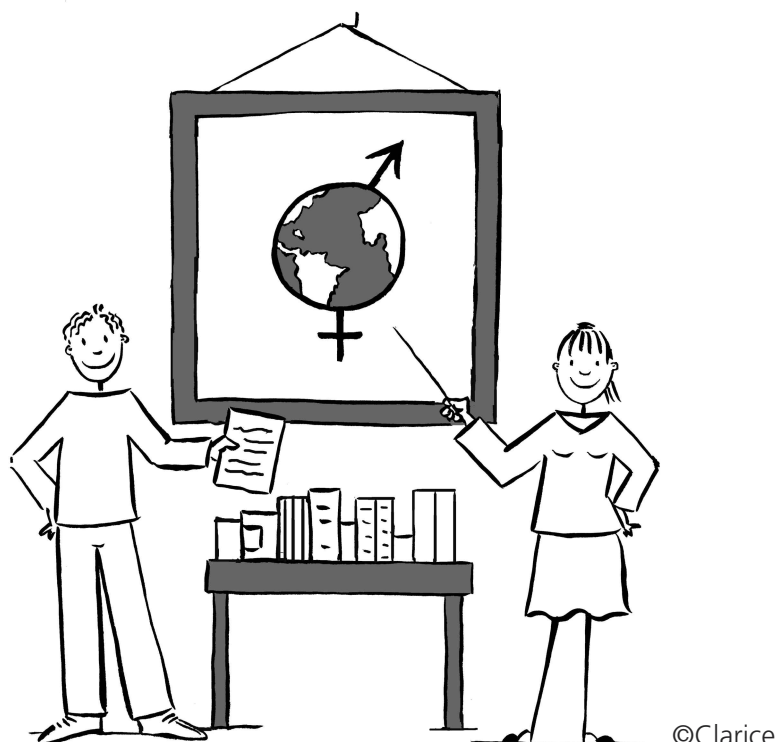
- 1 - Documenter et analyser les besoins de formation en GED
- 2 - Adopter des méthodes pédagogiques appropriées pour la formation en GED
- 3 - Elaborer des dispositifs, supports et outils de formation en GED adaptés à la demande
- 4 - Préparer et organiser la formation
- 5 - Animer les sessions et séquences de formation
- 6 - Adopter l'approche genre dans la gestion de la formation
- 7 - Organiser la formation comme un processus de changement social
- 8 - Évaluer et faire un suivi des acquis de la formation en GED
- 9 - Entretenir des relations avec l'environnement (social, économique, politique et culturel)

La logique de présentation des 9 étapes ci-dessous se veut « chronologique » et correspond au cycle d'élaboration d'une formation⁸.

A priori, cette formation est pensée pour être donnée en présentiel mais elle peut s'adapter à d'autres types de formations : formation à distance (e-learning ou par correspondance), coachings, etc.

La formation en GED intègre les principes de l'éducation populaire, de recherche-action et de l'intervention féministe, qui présentent comme caractéristiques communes⁹ :

- Avoir en commun l'idée que tout acteur social est porteur de savoirs et que des méthodes adaptées peuvent faire émerger, valoriser et reconnaître, que le changement social est possible et que chacun, chacune peuvent y participer et que la démarche participative est le moyen privilégié.
- Ceci entraîne une pédagogie centrée sur les apprenants et non sur les contenus, plutôt maïeutique que didactique.
- Elle exige ainsi de connaître les besoins et attentes, de partir des connaissances et expériences des apprenant-es, de croiser les savoirs formels et informels.
- Elle permet de produire de nouveaux savoirs et de co-construire des connaissances nouvelles.



⁸ Inspiré de l'adaptation par Adélie Miguel Sierra du référentiel de compétences proposé dans Martin et Savary, Formateur d'adultes, Chronique sociale, 2004. Voir article complet, Antipodes 2007, <http://www.iteco.be/Dans-la-nebuleuse-de-la-formation>

⁹ Genre, territoires, développement / insertion, emploi, égalité professionnelle, brochure + une mallette pédagogique composée d'outils pratiques et de ressources documentaires, ASTER, en collaboration avec Adéquations, 2008. <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique310>

1 - Documenter et analyser les besoins de formation en GED (genre et développement)

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

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER

- Analyse des besoins en formation.
- Différents supports grilles d'analyse des besoins sont disponibles, mais pour chaque formation en GED, il s'agirait de les concevoir et les adapter selon les objectifs et résultats escomptés de la commande.

2 - Adopter des méthodes pédagogiques appropriées pour la formation en GED : éducation populaire, intervention féministe...

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Se référer à l'éducation populaire, aux principes de la formation d'adultes, l'andragogie et à l'intervention féministe. • Connaître et savoir mobiliser différentes méthodes pédagogiques, techniques et outils d'animation favorisant la participation et l'interactivité. • Maîtriser l'animation démocratique et adopter des attitudes en situation de communication et de formation ouvertes et centrée sur les besoins des participant-es. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les différentes stratégies d'apprentissage des participant-es concernés et ciblés par la formation pour différencier et adapter les techniques et outils d'animation (l'identification des modes d'apprentissage des participant-es devrait permettre une utilisation optimale de leurs propres expériences et compétences une communication plus efficace et la constitution d'équipes plus performantes lors de travaux de groupe). • Utiliser un style de formation participatif, axé sur les besoins des participant-es, qui crée des conditions d'apprentissage propices chez les femmes comme chez les hommes, mais exige de leur part une grande souplesse, en termes d'écoute, de partage, de recherche de l'adhésion, de facilitation de la communication, etc. • Etre soi-même capable comme formatrice ou formateur de s'adapter aux rythmes, aux questionnements, aux situations particulières des participant-es.

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie différenciée, théorie de la communication, dynamique de groupes, animation démocratique, la formation d'adultes. • Féminisme, comment dire le juste et l'injuste ? Pour une éducation populaire féministe. http://www.mondefemmes.org/pdf/getpdf.asp?docnr=24 • Intervention féministe http://www.relais-femmes.qc.ca/formation/lintervention-feministe et http://www.erudit.org/revue/ref/2003/v9/n1/010867ar.html • Concepts, méthodologies et critères de l'éducation au développement, ACODEV, Claudine Drion, Chantal Jadot, Perrine Crèvecoeur, Adélie Miguel Sierra, D. Wamu Oyatambwe http://www.acodev.be/IMG/pdf/07-WO-EtudeED-version_compleete-a_imprimer.pdf • Lectures sur le « soi-genré ».

3 - Elaborer des dispositifs, supports et outils de formation en GED adaptés à la demande

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Adapter ses approches aux différents besoins et potentiels des publics concernés. • Définir et formuler les objectifs pédagogiques et les organiser dans une progression pédagogique. • Favoriser le changement, l'innovation et la création dans les méthodologies, les types d'action collective, etc. • Tenir compte des publics (sensibilités individuelles et institutionnelles), de leurs représentations préalables pour les faire évoluer vers une ouverture plus grande, sans imposer un contenu idéologique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre conscient-e de ses propres préférences dans son attitude pédagogique, afin de pouvoir utiliser celle qui convient en fonction des aptitudes des participant-es à la formation.



4 - Préparer et organiser la formation

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer le programme de formation en adéquation avec la durée retenue. • Préciser le lieu en veillant à ce que l'espace soit adapté au nombre de participant-es et approprié pour une formation participative et interactive. • Informer les participant-es avec un délai conséquent • Préparer la documentation et le dossier (sous forme de classeur, de fiches, de module, de guide, etc.) pour faciliter leur exploitation par les participant-es. • Préparer le matériel pédagogique nécessaire à l'animation de la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les formations en GED ont toujours un caractère intensif, étant participatives et interactives, • Une gestion de temps rigoureuse, avec des pauses pour une meilleure mobilisation de l'effort consenti pour de telle formation • Le programme devra alterner des séances d'échange en grand groupe, en plénière et en travaux en groupes restreints. • La disposition de l'espace en U ou en groupe facilite la communication et l'échange. • La documentation devra être diversifiée entre les documents et supports de travail et les documents de référence GED, leur distribution progressive selon les séquences de formation est plus appropriée. • Le matériel pédagogique, fonctionnel, tableau blanc, Data show, ordinateur, vidéoprojecteur, etc. est nécessaire et contribue à faciliter l'animation pour des synthèses, pour fixer des idées, pour projeter un documentaire, etc.
<p>OUTILS ET REFERENCES A UTILISER</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ingénierie de la formation d'adultes. 	

5 - Animer les sessions et séquences de formation

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les phénomènes de groupe (étapes de la vie d'un groupe et leadership dans l'animation) et intervenir en conséquence. • Mettre en œuvre une écoute active (centrée sur chacun-e des participant-es). • Réguler l'expression et le travail du groupe. • Gérer le temps. • Négocier et gérer les conflits. • Équilibrer les rapports de force. Adapter la progression aux rythmes et styles des participant-es. • Pouvoir faire appel aux ressources extérieures sur les thématiques abordées (expert-es, témoins, recherches-actions, ouvrages, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversifier les formes de travail (plénière/conférence, groupes de travail, ateliers, travail individuel, jeux de rôles, méthodes créatives, utilisation d'outils audio-visuels, exercices de gestuelle, etc.). • Construire la diversité des méthodes en rapport avec la durée de la formation. • Connaître les styles d'animation (laisser-faire, autoritaire, coopératif) et savoir les utiliser aux moments opportuns.

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER

- Techniques d'expression (photo-langage, méta-plan, théâtre-action, création de slogans, etc.)
- Approches pédagogiques privilégiées :
 - méthodes actives,
 - non-directivité,
 - pédagogie coopérative,
 - conscientisation,
 - approches systémiques et complexe,
 - pédagogie du projet, conflit sociocognitif,
 - interdisciplinarité,
 - cerveau global, gestion mentale.
- Pour davantage de contenu voir le document du Monde selon les femmes, Genre et éducation au développement
<http://www.mondefemmes.org/pdf/getpdf.asp?docnr=132>

6 - Adopter l'approche genre dans la gestion de la formation

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

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER

- Langage épiciène et non sexiste.
- Appliquer l'analyse de la division sexuée du travail pour diminuer les contraintes, ouvrir les choix et désactiver les stéréotypes.

7 - Organiser la formation comme un processus de changement social

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner méthodologiquement la mise en œuvre de projets individuels et collectifs. • Faciliter les liens, la mise en réseau. • Déclencher et accompagner des processus d'<i>empowerment</i> des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler les résistances que les participant-es rencontreront en retournant dans leur vie habituelle (organisation, famille, institution, etc.).

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER

- Pédagogie du projet.
- *Empowerment.*

8 - Évaluer et faire un suivi des acquis de la formation en GED

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des dispositifs et outils d'évaluation des apprentissages et les effets de la formation. • Mettre en mots son action : adapter plusieurs points de vue sur sa pratique de formateur-trice en genre. • Etre capable de systématiser en tenant compte du risque /de formatage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger les outils d'évaluation dans une perspective de genre.

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER

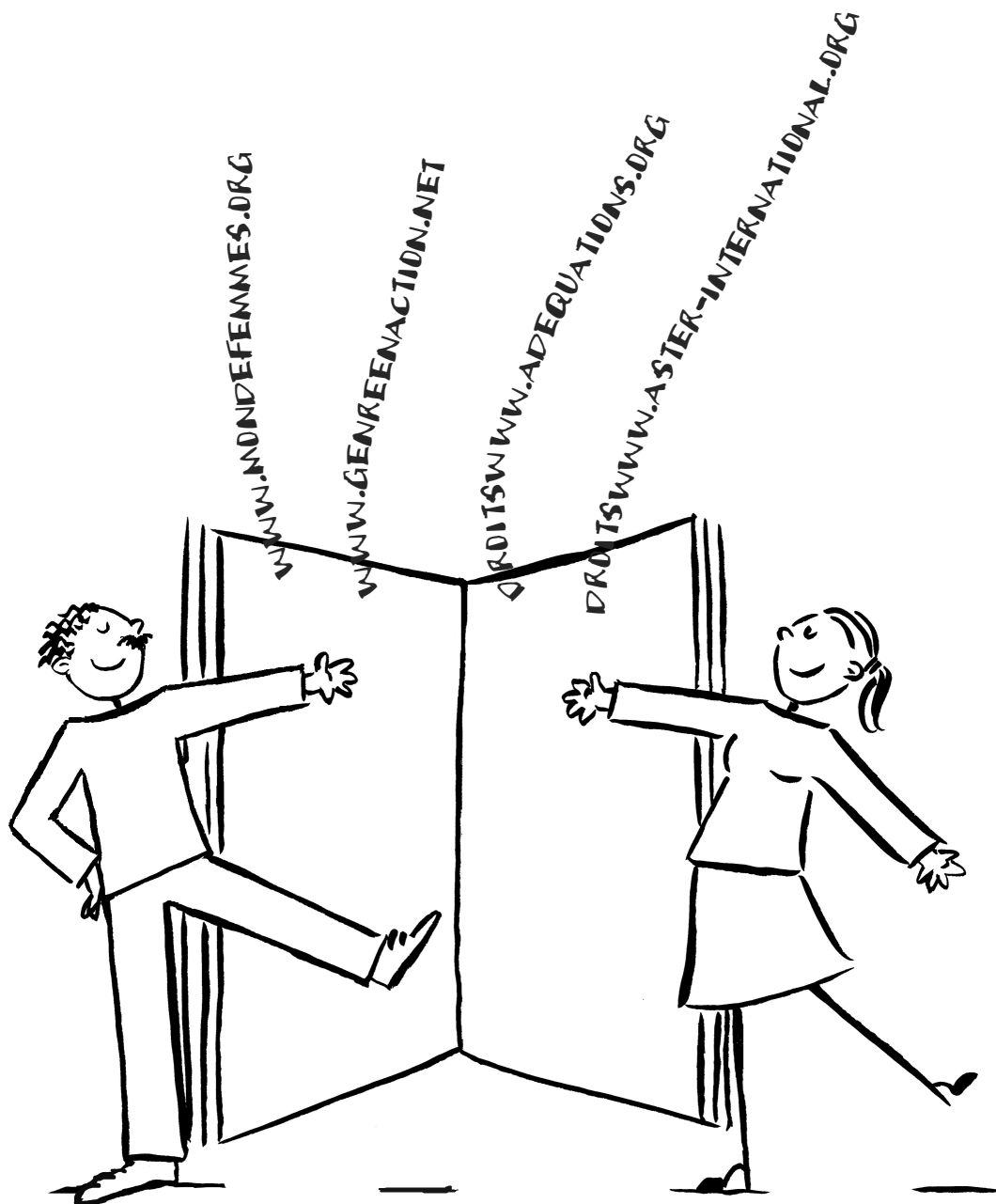
- Grilles d'évaluation formative.
- Démarches de systématisation.

9 - Entretenir des relations avec l'environnement (social, économique, politique et culturel)

COMPETENCES	ASPECTS PEDAGOGIQUES A MAITRISER
<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le cadre sociopolitique et juridique de la formation d'adultes et de l'approche genre, ainsi que de l'approche du développement. • Tenir compte des enjeux dans les rapports avec les interlocuteurs. • Négocier un projet avec des interlocuteurs internes ou externes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre membre d'associations, de réseaux dans le domaine du genre et du développement. • Liste de réseaux genre et de réseaux féministes <ul style="list-style-type: none"> - Marche Mondiale des Femmes - Genre en Action - Monde selon les femmes - ASTER - DAWN - Adéquations.

OUTILS ET REFERENCES A UTILISER

- Pédagogie de la conscientisation.
- Education populaire et changement social.



©Clarice

BIBLIOGRAPHIE



Partie 5

Bibliographie et ressources

Articles, ouvrages et sites internet recommandés

Les articles cités dans ce référentiel le sont à titre purement indicatif. Ils peuvent constituer, pour les formateurs et les formatrices, des textes de base sur les thèmes abordés, des entrées en matière vers d'autres lectures. Ils ne sauraient en aucun cas constituer une liste exhaustive de lectures « obligatoires et suffisantes » pour maîtriser l'approche genre. Dans ce document, nous avons privilégié une sélection de textes en ligne mais de nombreuses références bibliographiques sont disponibles sur les sites spécialisés sur le genre.

Comprendre le concept de genre

Définitions

- Définitions (genre, égalité, équité, parité, mixité)
<http://www.adequations.org/spip.php?article362>
- Comprendre le concept de genre (Emmanuelle le Nouvel)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article221>
- Genre et sexes : quelques éclaircissements (Béatrice Borghino)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article3705>
- Fiches pédagogique Genre et développement (Adéquations, Aster, Ciedel)
<http://www.adequations.org/spip.php?rubrique311>
- Compendium du Comité d'Aide au Développement (OCDE)
<http://www.oecd.org/dataoecd/37/24/1887577.pdf>
- Les Essentiels du genre (Monde selon les femmes) Se les procurer sur le site
<http://www.mondefemmes.org>
- Les relations femmes-hommes comme enjeu de développement (Elisabeth Hofmann)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article4357>

Stéréotypes, préjugés, discriminations sexuées

- L'intelligence a-t-elle un sexe ? (Catherine Vidal)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article5581>
- Justice de genre, citoyenneté et développement (différents articles ; sous la direction de Maitrayee Mukhopadhyay et Navsharan Singh)
http://network.idrc.ca/fr/ev-108814-201-1-DO_TOPIC.html
- Glossaire de la violence contre les femmes (Unifem)
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Glossaire_de_la_Violence_2007.pdf
- Genre et sexualité (Bridge) : http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/Sexuality_OR_FR_Final.pdf
- Image des femmes dans la publicité, article de Pascale Maquestiau
<http://www.iteco.be/L-image-de-la-femme-dans-la>
- Stéréotypes et éducation non sexiste : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique314>
- STEREOTYPIK, outil d'animation sur les stéréotypes Nord-Sud et Femmes-Hommes
<http://www.mondefemmes.org>

Objectifs de l'approche genre

- Approche du développement basé sur les droits de la personne (AWID)
<http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/factsfrsp1.pdf>
- Plaidoyer pour le genre dans le développement durable (Monde selon les femmes)
<http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/anaplai09dd.pdf>

- Rendre le développement efficace en donnant des moyens d'action aux femmes (OCDE)
<http://www.oecd.org/dataoecd/14/28/42310225.pdf>
- Intégration de la dimension de genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du millénaire pour le développement. Manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention, Naila Kabeer http://www.idrc.ca/fr/ev-28774-201-1-DO_TOPIC.html

Genre, identités et représentations

- Femmes, exclusion multiple et inclusion difficile (Hélène Ryckmans)
http://www.iteco.be/article.php3?id_article=58
- Faire et défaire le genre (Judith Butler)
http://www.genreenaction.net/spip.php?page=imprimer&id_article=3404

Genre et droits

- Accès à la terre en milieu rural en Afrique : stratégies de lutte contre les inégalités de genre (FAO-Dimitra – septembre 2008) : <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/011/ak159f/ak159f.pdf>
- Les Essentiels du genre 07 : Droits des femmes.
<http://www.mondefemmes.org/publications/pubord.asp?idpub=70>
- Les Essentiels du genre 04 : Droits reproductifs et sexuels : <http://www.mondefemmes.org>
- L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes et les droits des femmes
<http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/L-approche-integree-de-l-egalite-entre-les-sexes-et-les-droits-des-femmes>

Genre et culture

- Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement (OCDE)
<http://www.oecd.org/dataoecd/47/19/1850732.pdf>
- Genre et changement culturel (Bridge)
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Culture

Genre et pouvoir

- <http://ladominationmasculine.net/>
- Ressources sur domination masculine, masculinités
http://www.efigies.org/index.php?option=com_content&task=view&id=89&Itemid=47
- La distinction entre les sexes et les conflits de coopération, in Ethique et Economie, Amartya Sen, PUF,2002
- Voir aussi collection « Cahiers Genre et Développement », en bas de cette bibliographie

Inégalités de genre : principaux champs d'observation

- Genre et mondialisation : les femmes du sud analysent et résistent (Monde selon les femmes)
<http://www.mondefemmes.org/pdf/docpdf/capgenmon.pdf>
- Campagne contre les violences dans la mondialisation
<http://www.mondefemmes.org/nouvelles/getdoc.asp?docnr=51>
- Chiffres et données des inégalités : <http://www.adequations.org/spip.php?article363>
- Le progrès des femmes à travers le monde (UNIFEM 2008/09)
http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text_fr.pdf
- Rapports des pays Beijing + 15 (Commission Economique pour l'Afrique)
http://www.uneca.org/eca_programmes/acgd/beijingplus15/questionnaire.htm

Connaitre les outils de base de l'analyse de genre

Structure des ménages, filiation et genre

- Héritier F., 1996, Masculin / féminin I. La pensée de la différence, Paris, Odile Jacob.
- Héritier F., 2002, Masculin / féminin II. Dissoudre la hiérarchie, Paris, Odile Jacob.
- Héritier F., 2005, Hommes, femmes, la construction de la différence, n° 18, Paris, Ed : Le pommier, 189 p., coll. « Le Collège de La Cité ».
- Femmes du Sud, chefs de famille (Bisilliat). Paris, Karthala.
- Voir aussi collection « cahiers Genre et Développement », en bas de cette bibliographie.

Définition et analyse de la division sexuée du travail

- Fiches pratiques pour l'analyse de genre (Elisabeth Hofmann)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article222>
- Analyse socio-économique selon le genre (FAO) Consulter le site
http://www.fao.org/sd/seaga/1_fr.htm

Besoins pratiques / intérêts stratégiques

- Voir les divers manuels de formation en bas de cette bibliographie
- Toile de l'institutionnalisation du genre (Caren Levy)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article623>

Empowerment

- L'approche de l'*empowerment* des femmes, un guide méthodologique
http://www.atol.be/docs/publ/gender/approche_empowerment_femmes_CFD.pdf
- L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'*empoderamiento* des femmes ?
Thèse de Sophie Charlier : <http://www.mondefemmes.org/themes/index.asp#empow>
- Genre et *empowerment* : <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3237>
- Les Essentiels du genre 10 - *Empowerment* : <http://www.mondefemmes.org>

Connaitre les instruments politiques et juridiques du genre

Historique de l'approche genre

- Repères historiques du genre : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique177>
- Genre et développement: Une analyse critique des politiques des institutions internationales depuis la Conférence de Pékin (Jules Falquet)
http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/genre_docs/2886_actes2003/05_pouvoirs-j.falquet.pdf
- Evolution de la pensée et de la politique en matière de genre et développement : de nouvelles opportunités pour l'égalité de genre ?! (Nathalie Holvoet)
<http://www.dgci.be/documents/fr/cfd/engenderingFRdef.pdf>
- Enjeux du développement dans les contextes Nord. Le rôle des femmes dans le care et la reproduction du lien social, Florence Degavre
<http://dial.academielouvain.be:8080/vital/access/manager/Repository/boreal:4852>

Le passage de IFD à GED

- IFD, GED : <http://www.adequations.org/spip.php?article1219>
- Cadres de la planification (Caroline Moser)
http://translate.google.fr/translate?hl=fr&langpair=enlfr&u=http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm&prev=/translate_s%3Fhl%3Dfr%26q%3Dcadre%2Bmoser%2Banalyse%2Bpolitiques%26tq%3Dpolicy%2Banalyse%2Bframework%2Bmoser%26sl%3Dfr%26tl%3Den

Engagements internationaux et nationaux et instruments juridiques pour le genre

- Textes fondamentaux sur les droits des femmes
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article5751>
- Textes européens sur l'égalité de genre : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique285>
- Texte de la CEDEF et son Protocole additionnel
<http://www.adequations.org/spip.php?rubrique249>
- Mieux lire et comprendre la CEDEF
http://wildaf-ao.org/fr/IMG/pdf/Comprendre_CEFDEF_FR.pdf
- Programme d'action de Pékin : <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique250>
<http://www.mondefemmes.org/pekin/>
- Les Essentiels du genre 07 – Droits des femmes : <http://www.mondefemmes.org>
- Textes de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD) au Caire
<http://www.iisd.ca/cairof.html>
- Site de la Commission sur le Statut des Femmes (Nations unies)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>
- Portail des mécanismes nationaux pour le genre
http://www.uneca.org/daweca/National_machineries_in_Africa.asp
- Portail genre de l'Organisation Internationale de la Francophonie
<http://genre.francophonie.org/spip.php?rubrique31>

Transversalité du genre dans tous les secteurs et domaines du développement

- Politiques nationales des états membres de la francophonie
<http://genre.francophonie.org/spip.php?rubrique3>
- Réflexions sur l'économie et le genre
http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre_docs/3534_Actes1998/3-Eco-Folbre_1.pdf
- Intégration de la dimension genre dans la lutte contre la pauvreté et les OMD (Naila Kabeer)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6945>
- Fiches « astuces » de l'OCDE (enjeux par secteurs/domaines)
http://www.oecd.org/document/34/0,3343,fr_2649_34541_34642808_1_1_1_1,00.html
- Genre et conflits armés, Kit Actu', BRIDGE,
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Conflict
- <http://www.adequations.org/spip.php?article890>
- Genre et thématiques sectorielles
http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/Instruments_de_travail_thematiques
- Genre et eau : <http://www.adequations.org/spip.php?article377>
- Genre et changement climatique : <http://www.adequations.org/spip.php?article1253>

Intégrer transversalement le genre dans les politiques macro, les organisations, les programmes et les projets

Genre dans les politiques internationales et nationales de développement

- Pour une pratique de l'approche genre dans le développement
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Echos_104_1_.pdf
- Dépliant « Intégrer le genre dans les actions de solidarité internationale »
<http://www.adequations.org/spip.php?article927>
- Genre et nouvelles modalités d'aide au développement
<http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/Plaquettes-sur-l-Efficacite-de-l-Aide> et aussi
<http://www.awid.org/fre/A-Propos-de-l-AWID/Nouvelles-de-l-AWID/Mise-en-oeuvre-de-la-Declaration-de-Paris>
- Guide sur la budgétisation sensible au genre
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6426>
- Site « Budget genre » : <http://www.gender-budgets.org/content/blogcategory/81/172/>

Le genre dans les statistiques et indicateurs

- Gender mainstreaming in practice UNDP
http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf (en anglais)
- Genre et indicateurs, Kit Actu' BRIDGE
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Indicators
- Voir « Section 5 de ce référentiel: Suivre et évaluer selon le genre »
- Statistiques sur les disparités de genre dans les secteurs : voir PNUD, Instituts nationaux de statistiques.
- Chiffres et données sur les inégalités femmes-hommes
<http://www.adequations.org/spip.php?article363>
- Intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du Millénaire pour le développement, Manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention
http://www.idrc.ca/fr/ev-28774-201-1-DO_TOPIC.html

Le genre dans les organisations

- Le genre à l'œuvre : www.atol.be/biblio/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=2538
- Audit participatif du genre du BIT
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAIT03_fr_gender_audit.pdf
- Quiz TESTEZ VOTRE QIG (QUOTIENT INTÉGRATION DU GENRE) !
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Art_Vouhi.pdf
- Manuel genre du BIT : <http://www.genreenaction.net/spip.php?article6927>
- Une grille en 6 niveaux pour construire et évaluer une stratégie visant à faire appliquer l'approche genre. Drion Claudine, Genre et niveaux de compréhension du social
<http://www.mondefemmes.org/pdf/getpdf.asp?docnr=103>
- Les Essentiels du genre 03 - Genre, ONG, stratégies-changement
<http://www.mondefemmes.org>

Le genre dans la gestion du cycle des programmes et projets

- Boîtes à outil « genre » de la Coopération Suisse
http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/Auxiliaires_generaux
- Prise en compte du genre dans les programmes anti-pauvreté
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6281>
- Comment intégrer le concept de genre (Elisabeth Hofmann)
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article269>
- Méthodologies d'intégration du genre
<http://www.adequations.org/spip.php?article477>
- Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE : http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/fr/index_fr.htm
- Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6402> ou <http://www.tanmia.ma/guidegenre>

Développement de stratégies pour la prise en compte globale et transversale du genre

- Guide du plaidoyer féministe
<http://www.awid.org/fre/Enjeux-et-Analyses/Library/Un-guide-de-plaidoyer-pour-les-feministes>
- Mettre en place de véritables stratégies : <http://www.oecd.org/dataoecd/21/35/33772743.pdf>

Evaluer l'impact du genre et de l'approche genre sur les rapports et inégalités entre les sexes

- Genre et indicateurs de développement (Le monde selon les femmes)
<http://www.mondefemmes.org/pdf/docpdf/capgenind.pdf>
- Indices du développement et des inégalités entre les sexes en Afrique
http://www.uneca.org/acgd/Publications/AGDI_book_French_011005.pdf
- Suivre et évaluer le genre
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article223>
- Comment évaluer l'*empowerment* des femmes défavorisées ?
<http://chaireunesco.u-bordeaux3.fr/pdf/empowerment2003.pdf>
- Fiche pratique sur les indicateurs
<http://www.adequations.org/spip.php?article1134>
- L'*empoderamiento* des femmes, Sophie Charlier
<http://www.mondefemmes.org/themes/index.asp#empow>

Compétences pédagogiques des formatrices et formateurs en genre et développement

Compétences pédagogiques

- Sophie Courau, Les outils d'excellence du formateur - Tome 2, Pédagogie et animation, connaissance du problème, applications pratiques, ESF, 1996.
- Claudine Drion, Genre et éducation au développement, Le Monde selon les femmes, 2005
<http://www.mondefemmes.org/pdf/getpdf.asp?docnr=132>
- Didier Noyé, Jacques Piveteau, Guide pratique du formateur, Concevoir, animer, évaluer une formation, Insep Consulting Editions, 2010.

- Adélie Miguel Sierra, Adaptation du référentiel de compétences proposé dans Martin et Savary, Formateur d'adultes, Chronique sociale, 2004
<http://www.iteco.be/Dans-la-nebuleuse-de-la-formation>
- Adélie Miguel Sierra (coord.), Changement et résistance au changement en formation
<http://www.iteco.be/Changement-et-resistance-au>
- Roger Mucchielli, Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes, ESF, 2006.
- Concepts, méthodologies et critères de l'éducation au développement, ACODEV, Claudine Drion, Chantal Jadot, Perrine Crèvecoeur, Adélie Miguel Sierra, D. Wamu Oyatambwe
http://www.acodev.be/IMG/pdf/07-WO-EtudeED-version_compleete-a_imprimer.pdf

Outils d'animation disponibles au Monde selon les femmes

- L'égalité ça s'attrape ! - Question de genre (livre-jeu) - Outils Sud (séquences d'animation)
- STEREOTYPIK - Carrés genre - DVD, Photo-langage - etc...
- <http://www.mondefemmes.org/themes/index.asp#outils>

Genre et formation... former au genre – articles sur la formation et manuels de formation

- Un langage épïcène (OIF) : http://genre.francophonie.org/IMG/article_PDF/article_106.pdf
- Genre, territoires, développement / insertion, emploi, égalité professionnelle, brochure et mallette pédagogique composée d'outils pratiques et de ressources documentaires ; ASTER, en collaboration avec Adéquations, 2008
http://www.adequations.org/spip.php?article1211#outil_sommaire_1
- Revisiting gender training: The making and remaking of gender knowledge: A global sourcebook (Gender, Society & Development, KIT)
http://www.kit.nl/net/KIT_Publicaties_output/ShowFile2.aspx?e=1031
- Genre et développement : quels enjeux pour la formation ? (synthèse du Colloque International, février 2006, Bordeaux)
http://chaireunesco.u-bordeaux3.fr/pdf/actes_colloque_2006.pdf
- Genre et formation – planification, organisation et évaluation de la formation et approche intégrée de l'égalité hommes-femmes, Coopération Suisse
http://www.deza.admin.ch/ressources/resource_fr_24712.pdf
- Apuntes metodológicos para la formación de formadoras/es en género, economía y libre comercio, red internacional de género y comercio ...
http://www.generoycomercio.org/areas/capacitacion/sanchis_baracat.doc
- La formation en genre : pratiques et enjeux dans les projets et politiques de développement en Afrique francophone, Hélène Ryckmans
<http://www.mondefemmes.org/pdf/getpdf.asp?docnr=26>
- Du Sud on Nord, l'égalité ça s'attrape : <http://www.mondefemmes.org/pdf/docpdf/egalite.pdf>
- Manuel d'auto formation en genre
http://www.snvniger.org/Brochures/Guide_auto_formation_genre.pdf
- Guide CRTDA
http://genre.francophonie.org/IMG/pdf/Guide_de_Formation_Genre_et_Developpement.pdf
- Trousse de formation « Genre et développement », AQOCI (Association Québécoise des organismes de Coopération Internationale), comité québécois Femmes et développement, Montréal, mai 2004. : http://www.aqoci.qc.ca/ressources/pdf/Guides_2004-03_GuideGED.pdf

Livres

Collection les Cahiers genre et développement. Les numéros de la collection peuvent être commandés dans toutes les librairies ou auprès de L'Harmattan ; De nombreux textes sont en ligne sur le site <http://www.graduateinstitute.ch/genre/accueil/ressources.html>

- **Genre, mouvements populaires urbains et environnement** dirigé par Christine Verschuur.
- **Cahiers Genre et Développement no 6**, L'Harmattan, IUED, efi, 2007, 403 p.
- **Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations** dirigé par Christine Verschuur et Fenneke Reysoo.
- **Cahiers Genre et Développement no 5**, L'Harmattan, IUED, efi, 2004, 352 p.
- **Genre, pouvoirs et justice sociale** dirigé par Christine Verschuur et Fenneke Reysoo.
- **Cahiers Genre et Développement no 4**, L'Harmattan, IUED, efi, 2003, 283 p.
- **Genre, mondialisation et pauvreté** dirigé par Christine Verschuur, avec Fenneke Reysoo.
- **Cahiers Genre et Développement no 3**, IUED-efi, Genève, L'Harmattan, 2002, 255p.
- **Genre et économie: un premier éclairage** dirigé par Jeanne Bisilliat et Christine Verschuur.
- **Cahiers Genre et Développement no 2**, efi /afed, Genève-Paris, L'Harmattan, 2001, 482p.

Le Genre, un outil indispensable dirigé par Jeanne Bisilliat et Christine Verschuur

- Cahiers Genre et Développement no 1, efi /afed, Genève-Paris, L'Harmattan, 2000, 260p.
- **Les masculinités dévoilées, une première approche** Brochure, Le Monde selon les Femmes, novembre 2008.
- **Les fleurs du mâle, masculinités sans hommes ?** Coordonné par Marie-Hélène Bourcier et Pascale Molinier ; Les Cahiers du genre, n°45, 2008.
- **La domination masculine**, Pierre Bourdieu, Le Seuil, 1998.
- **Nouvelles approches des hommes et du masculin**, Daniel Welzer-Lang (coord.), Presses Universitaires du Mirail, 2000.
- **Les métamorphoses du masculin**, Christine Castelain-Meunier, PUF, 2005.
- **Des hommes sur le fil. La construction de l'identité masculine en milieux précaires**, Pascale Jamouille, La Découverte, coll. "Poche", 2008.
- **Quel genre d'homme ? Construction sociale de la masculinité, rapports de genre et développement**, Actes du colloque IHEID ; Collection Yvonne Preiswerk, 2000.

Collection les essentiels du genre du Monde selon les femmes : manuels pour des formations de base : <http://www.mondefemmes.org>

- **01 - CONCEPTS DE BASE**
Définitions du genre, cadres de référence, historique, les 5 approches du développement, les chiffres sur la situation des femmes dans le monde.
- **02 - OUTILS DE L'APPROCHE GENRE**
Outils d'analyse pratiques : 3 rôles, accès et contrôle des ressources, facteurs d'influence, les 5 domaines, analyse socio-économique selon le genre, indicateurs sexo-spécifiques, gender budgeting.
- **03 - ONG : STRATÉGIES - CHANGEMENT**
Enquête dans les ONG sur l'intégration de l'approche genre, positionnement des ONG, genre et niveaux de compréhension du social.

- 04 - GENRE ET DROITS REPRODUCTIFS ET SEXUELS
Définitions, approche genre et santé, rôles des hommes, sexualité, planning familial, avortement, violence, VIH/SIDA.
 - 05 - GENRE ET ÉCONOMIE
Théories macro-économiques, vision féministe de l'économie, structure de l'économie, les cycles économiques, relation entre genre et croissance économique, globalisation et mondialisation...
 - 06 - GENRE ET VIH/SIDA
Préventions, vulnérabilités, violences, impacts socio-économiques, instruments juridiques, types de réponses, enjeux pour le développement.
 - 07 - DROITS DES FEMMES
Droits des femmes, instruments juridiques internationaux, Conférences des Nations Unies, CEDAW, mainstreaming de genre, plaidoyer, ressources Internet.
 - 08 - GENRE ET COMMUNICATION
Analyse du sexisme dans les différents supports et mobilisation pour genrer le monde de la communication.
 - 09 - GENRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE
Une vision globale qui articule les dimensions environnementales, sociétales et économiques en les croisant avec l'approche genre et ses outils.
 - 10 - GENRE ET EMPOWERMENT
Le concept d'empowerment, les différentes dimensions du pouvoir aux plans individuel et collectif, les stratégies de développement et de plaidoyer.
- Voir aussi la bibliographie genre et développement
<http://www.adequations.org/spip.php?article283>

Sites de revues

- Les Cahiers du genre : <http://www.iresco.fr/revues>
- Cahiers Genre et développement : <http://www.iued.unige.ch/genre>
- Bulletin du réseau Genre en Action : <http://www.genreenaction.net>
- Lettre de Equilibres & Populations : <http://www.equipop.org>
- Revue Palabras : <http://www.mondefemmes.org/>

Les références utilisées dans ce référentiel sont principalement issues des sites internet des quatre organisations qui ont développé ce référentiel :

- Adéquations : <http://www.adequations.org/>
- Aster International : <http://www.aster-international.org/>
- Genre en Action : <http://www.genreenaction.net/>
- Le Monde selon les femmes : <http://www.mondefemmes.org/>

Autres sites recommandés

- Pole Genre et Développement, Institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement (Suisse) <http://graduateinstitute.ch/genre>
- Bridge, Institute of Development Studies (Royaume Uni) : <http://www.bridge.ids.ac.uk>
- Laboratoire genre de IFAN (Sénégal)
<http://www.senggenre-ucad.org/test2/fran%E7ais1/index.htm>
- Dimitra : <http://www.fao.org/dimitra/accueil/fr>
- Femnet (Régional, Afrique) <http://www.femnet.or.ke/>
- Wildaf/Feddafe

Ce référentiel propose un socle commun de principes, d'engagements et de compétences à l'usage des formatrices et formateurs en genre et développement. Son but est de guider la pratique des formations dans ce domaine. Ce référentiel est principalement issu de l'expertise des associations ci-dessous. Il se veut évolutif et ouvert aux enrichissements ultérieurs apportés par les réflexions et les pratiques des acteurs et actrices concernées par la formation en genre et développement.

