



République d'Haïti
Liberté-Fraternité-Égalité

Ministè Kondisyon Fanm ak Dwa Fanm
Ministère à la Condition féminine et aux Droits des Femmes

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE BUDGET NATIONAL

Cahier pour la Facilitation



République d'Haïti
Liberté-Fraternité-Égalité

Ministè Kondisyon Fanm ak Dwa Fanm
Ministère à la Condition féminine et aux Droits des Femmes

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE BUDGET NATIONAL

Cahier pour la Facilitation

Copyright © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail et ONU Femmes, 2015. Tous droits réservés.

Première édition 2015

Les publications du Centre international de formation de l'OIT jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Centre international de formation de l'OIT. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Guide méthodologique d'intégration du genre dans le budget national: Cahier pour la Facilitation

ISBN 978-92-9049-766-0

Gouvernement de la République d'Haïti: le MCFDF a été créé le 8 novembre 1994. Il est chargé de définir des politiques devant agir sur la condition des femmes en Haïti.

ONU Femmes est l'entité des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes, établie en juillet 2010 par l'Assemblée générale des Nations Unies pour accélérer les objectifs de l'Organisation liés à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Fidèle à la vision de l'égalité pour tous et pour toutes inscrite dans la Charte des Nations Unies, ONU Femmes œuvre, entre autres, pour: l'élimination de toute discrimination à l'encontre des femmes et des filles; l'autonomisation des femmes; et l'égalité entre hommes et femmes en tant que partenaires et bénéficiaires du développement, des droits de l'homme, de l'action humanitaire, de la paix et de la sécurité.

La Commission européenne (CE) a pour mission de promouvoir l'intérêt général de l'Union européenne, notamment en proposant des actes législatifs communautaires, en veillant à l'application correcte des traités et de la législation européenne, en menant des politiques communes et en assurant la gestion des fonds. La Commission préside le Comité de pilotage du programme du Partenariat CE/Nations Unies sur l'égalité des genres pour le développement et la paix.

Le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (CIF-OIT) participe à la réalisation de l'objectif de l'OIT d'un travail décent pour les femmes et les hommes en prodiguant des formations et des services connexes qui permettent la mise en valeur des ressources humaines et le développement des compétences institutionnelles. Le CIF-OIT propose des modules d'apprentissage en ligne aussi bien que résidentiels et met son approche pratique du renforcement des capacités pour l'intégration de la dimension de genre à la disposition de tous les partenaires et acteurs du Partenariat CE/Nations Unies.

Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail
Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin, Italie
Site Web: <http://gender.itcilo.org/>

Cette publication a été préparée avec l'aide de l'Union européenne dans le cadre du projet «Financement de l'égalité des sexes» (F4GE). Son contenu n'engage que la responsabilité de ses autrices* et ne reflète en aucun cas l'opinion de la CE. La reproduction est autorisée pour autant que la source soit mentionnée.

*Première version: Fatou Sarr; Révisions et enrichissements: Thera van Osch, Marianne Duvalier (OQ Consulting), Blerina Vila (ITCILO), Michelle Romulus (UNWomen). Finalisation éditoriale: Benedetta Magri et Sofie Lambert (ITCILO).

Les désignations utilisées dans les publications du Centre international de formation de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Centre aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Centre international de formation de l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Centre aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Centre, ainsi qu'un catalogue ou liste des nouvelles publications peuvent être obtenues à l'adresse suivante

Publications, Centre international de formation de l'OIT
Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin, Italie
Téléphone: +39 - 011 - 6936693
Fax: +39 - 011 - 6936352
E-mail: Publications@itcilo.org

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Table des matières

Stratégie de formation

v

MODULE 0: Préparation et analyse des besoins

1

Objectifs et structure du module 0

2

M0. Activité 1: Analyse des besoins

2

M0. Activité 2: Préparation d'un «contrat de formation»

3

MODULE 1: L'analyse genre et ses applications dans la planification nationale

5

Objectifs et structure du module 1

6

M1. Session 1: Introduction au genre

6

M1.S1. Activité 1: Introduction

7

M1.S1. Activité 2: Alternative A. Explorer les concepts de base

7

M1.S1. Activité 2: Alternative B. Inventaire des compétences

8

M1.S1. Activité 3: Genre, concepts clés et analyse genre

8

M1.S1. Activité 4: Évaluation de la session 1

10

M1. Session 2: L'analyse genre

10

M1.S2. Activité 1: Révision de la session 1

10

M1.S2. Activité 2: Identification des éléments de l'analyse genre

10

M1.S2. Activité 3: Appliquer l'analyse genre - Profil genre du pays/secteur

11

M1.S2. Activité 4: Indicateurs genre

12

M1.S2. Activité 5: Évaluation genre des politiques nationales. Votre rôle.

12

M1.S2. Activité 6: Quiz. Testez vos connaissances et évaluation

13

MODULE 2: Les aspects stratégiques de la budgétisation sensible au genre

15

Objectifs et structure du module 2

16

M2. Session 1: Principes de base de la BSG; sa valeur ajoutée pour la planification nationale

16

M2.S1. Activité 1: Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?

17

M2.S1. Activité 2: Les principes de base de la BSG

17

M2.S1. Activité 3: Présentation éclair

18

M2. Session 2: Intégrer le genre au cycle budgétaire

19

M2.S2. Activité 1: 1ère partie. Construire le cycle de budgétisation

19

M2.S2. Activité 1: 2ème partie. Se situer dans le cycle budgétaire

19

M2.S2. Activité 3: Exercice 9. Genre dans le cycle budgétaire

19

M2. Session 3: Les outils pour la budgétisation de genre

20

M2.S3. Activité 1: Examiner les outils de budgétisation de genre

20

M2.S3. Activité 2: Le travail rémunéré et non rémunéré

21

DÉBUT

MODULE 1

MODULE 2

MODULE 3

ANNEXES

GUIDE DES
PARTICIPANT(E)S

M2. Session 4: Intégration de l'égalité de genre dans la conception du projet	22
M2.S4. Activité 1: Comment conduire à des résultats sur le terrain?	22
M2.S4. Activité 2: Concevoir un projet sensible au genre	23
M2.S4. Activité 3: Identifier les risques d'exclusion	23
M2.S4. Activité 4: Définir des indicateurs de genre	24
M2.S4. Activité 5: Partage en plénière	24
MODULE 3: Plan d'action	25
Structure et méthodologie	26
M3. Session 1: Mécanismes et ressources pour la continuité des initiatives de BSG	26
M3.S 1. Activité 1: Identifier les alliés	26
M3. Session 2: Traduire la connaissance en action	27
ANNEXES – Instruments pédagogiques	29
Annexe I: Questionnaire pré-atelier. Profil et attentes des participants	30
Annexe II: Exercice 1. Questionnaire d'autoévaluation	32
Annexe III: Présentations PowerPoint du Module 1	33
Annexe IV: Exercices 2, 3a et 3b: Grilles pour l'analyse genre	53
Annexe V: Exercice 4. Indicateurs de genre	55
Annexe VI: Exercice 5. Évaluer la sensibilité au genre des politiques nationales	57
Annexe VII: Exercice 6. Votre rôle comme porteur de changement	58
Annexe VIII: Testez vos connaissances	60
Annexe IX: Exercice 7. La négociation d'un budget des ménages	62
Annexe X: Exercice 8. Présentation éclair	65
Annexe XI: Exercice 9. Le genre dans le cycle budgétaire	66
Annexe XII: Présentations PowerPoint du Module 2	69
Annexe XIII: Exercices 10 et 11. Le travail non rémunéré	85
Annexe XIV: Exercice 12. Le cas de Mme X. Intégration de l'égalité de genre au projet.	88
Annexe XV: Questionnaire d'évaluation	95

STRATÉGIE DE FORMATION

Présentation

Le présent Cahier pour la facilitation constitue la deuxième partie du Guide méthodologique d'intégration du genre dans le budget national. Ce guide a été réalisé à une période où l'engagement du gouvernement d'Haïti est resté très net pour faire avancer la question de l'égalité de genre, depuis l'élaboration du Plan Stratégique pour le Développement d'Haïti (PSDH) jusqu'à la parution en 2014 de la politique nationale pour l'égalité femmes-hommes.

Le guide est structuré de façon à faciliter la dissémination par des actions formatives, et se compose de:

1. un Cahier des participant(e)s, qui présente le contenu théorique de la formation. Ce dernier sera dispensé aux participant(e)s à la formation dans son intégralité dès le début;
2. un Cahier pour la facilitation, qui propose des lignes directrices aux animateurs de la formation sur l'intégration du genre dans le budget national, aussi appelé la budgétisation sensible au genre (BSG).

La structure modulaire permet aux animateurs/formateurs de choisir le contenu depuis le menu de la formation, de concevoir un programme de formation adapté aux participant(e)s et de favoriser la sensibilisation ou la formation pratique.

Chaque module présente la structure des différentes sessions de la formation, précise le temps nécessaire à chaque session, présente des activités types et la méthodologie la plus adéquate pour accompagner l'assimilation du contenu correspondant des modules du Cahier des participant(e)s.

Les annexes sont des outils qui peuvent être utilisés dans l'exécution des activités. Ils peuvent être combinés selon les besoins, en fonction du niveau et profil des participants et l'allure des sessions.

Le matériel de formation peut être présenté sous forme électronique à la fin de la formation. Il revient à l'animateur/trice de décider de faire des photocopies du matériel à utiliser en salle ou destiné aux participant(e)s (pour les lectures après les ateliers).

Objectifs d'apprentissage

Le cours de formation proposé dans ce Cahier vise à donner aux participant(e)s les connaissances et les outils pour:

- se familiariser avec l'analyse selon le genre et ses applications dans la planification nationale;
- explorer les principes de base de la budgétisation sensible au genre et comprendre sa valeur ajoutée pour la planification nationale;
- comprendre comment intégrer le genre à toutes les étapes du cycle budgétaire;
- s'approprier la méthodologie de la budgétisation sensible au genre, notamment dans le domaine politique du participant(e) à la formation.

Profil des participant(e)s

La formation s'adresse à un vaste public d'hommes et de femmes engagés dans la planification nationale: les représentants et fonctionnaires du ministère des Finances, du ministère en charge de la question de l'égalité de genre, du ministère du Plan, des ministères sectoriels, les autorités locales, les instituts statistiques et les partis politiques.

Approche de l'apprentissage

L'approche proposée est souple, interactive et orientée vers les apprenants. Elle se fonde sur leur participation à un processus de changement des aptitudes, d'apprentissage collectif et d'acquisition active de compétences pratiques. De multiples méthodes interactives d'apprentissage peuvent être utilisées pour se servir des expériences des participant(e)s et adapter le contenu à leurs différents contextes de travail et besoins.

Programme de formation

Le programme de formation comprend huit sessions, pour un total de 25 heures de formation à étaler sur quatre jours. Le tableau qui suit indique une présentation globale du travail de formation, avec une estimation horaire de chaque session.

Session	Objectif	Min
Module 0	Préparation du programme et analyse des besoins	
Module 1	L'analyse selon le genre et ses applications dans la planification nationale	
Session 1	Comprendre le cadre conceptuel de l'analyse genre et les principales théories qui sous-tendent cette analyse.	180 min
Session 2	Se familiariser avec l'analyse genre et ses applications dans la planification nationale.	240 min
Module 2	Les aspects stratégiques de la budgétisation sensible au genre	
Session 1	Explorer les principes de base de la budgétisation sensible au genre (BSG) et comprendre sa valeur ajoutée pour la planification nationale.	180 min
Session 2	Comprendre comment intégrer le genre à toutes les étapes du cycle budgétaire	180 min
Session 3	Explorer les outils pour la budgétisation sensible au genre, et appliquer quelques outils dans le domaine politique du participant(e)s.	180 min
Session 4	Intégrer l'égalité de genre à la conception du projet	180 min
Module 3	Plan d'action	
Session 1	Construire et renforcer son réseau professionnel et politique pour la promotion de la budgétisation sensible au genre au sein de l'administration publique	120 min
Session 2	Traduire la connaissance en action	120 min

PRÉPARATION ET ANALYSE DES BESOINS

0

GUIDE DES
PARTICIPANT(E)S

ANNEXES

MODULE 3

MODULE 2

MODULE 1

DÉBUT

MODULE 0: Préparation et analyse des besoins

Objectifs et structure du module 0

Ce module est conçu pour vous aider à préparer la formation en prenant compte des besoins concrets de l'administration publique et des ambitions de développement du pays.

À la fin de ce module, les mandataires de la formation auront une vision claire de ce que la formation peut faire pour eux et leur rôle pour la suite de la formation.

MODULE 0		PRÉPARATION DE LA FORMATION
Activité 1	Analyse préalable des besoins et sélection des participant(e)s	3-4 jours de travail
Activité 2	Définition du contrat de formation	1 jour de travail

MO. Activité 1: Analyse des besoins

Une analyse réfléchie des besoins et réalisée en concertation avec les responsables contribuera à la sensibilisation et à l'engagement des hiérarchies en amont envers le renforcement des capacités institutionnelles et permettra, qui plus est, de soutenir l'utilisation de ces capacités dans le fonctionnement quotidien de l'institution. C'est donc un moment important qui doit être suivi avec diligence!

En consultation avec les autorités/acteurs souhaitant participer à la formation, une évaluation des besoins de formation devrait avoir lieu dans les deux mois précédant son commencement. Un questionnaire est disponible à cet effet en annexe I. Les informations du questionnaire, notamment les questions 8 «Objectifs» et 9 «Thèmes», devront être complétées en concertation – et sur la base des orientations données – (par exemple, par le biais de réunions techniques) avec les personnes responsables du processus de l'intégration de la dimension genre au travail de l'institution ou des acteurs intéressés.

Il est nécessaire d'obtenir une autorisation officielle pour mobiliser le personnel pendant la durée totale de la formation, à partir de la distribution des questionnaires jusqu'à la participation à la formation.

La sélection des participants doit être effectuée sur la base de critères comme ceux présentés ci-après:

- être fonctionnaire d'un des ministères participant à l'initiative de budgétisation sensible au genre à Haïti;
- avoir une connaissance de base des concepts de genre aussi bien que de la budgétisation selon le genre;
- connaître la base légale pour l'intégration de l'égalité des sexes à Haïti;
- connaître le cadre politico-stratégique sur l'égalité des sexes à Haïti ou avoir la capacité d'identifier et d'avoir accès à ces documents par des contacts institutionnels;
- d'autres critères adaptés représentant les priorités de l'institution en rapport avec le mandat et la contribution à l'égalité des sexes de l'institution.

Comme préparation à la formation, les participants pourront utiliser le questionnaire d'autoévaluation en annexe II. Si cela n'est pas fait au préalable, le questionnaire pourra être utilisé lors de la session introductive de la formation.

Important: La formation ne doit pas cibler seulement les personnes responsables des questions de genre; l'objectif étant l'intégration du genre (mainstreaming), il est nécessaire de solliciter et encourager la participation des spécialistes du budget, de la planification, et des études.

MO. Activité 2: Préparation d'un «contrat de formation»

Le contenu de ce cahier vous donne la structure de ce que vous pourriez inclure dans un contrat de formation. Un contrat de formation est un document d'entente que le facilitateur peut rédiger avec l'entité qui demande la formation afin de déterminer les éléments clés pour le succès de la formation, y compris les obligations de l'entité pour garantir ce succès. Le contrat est une déclaration d'intention de la part de l'entité.

Entité qui demande la formation

Objectifs que l'entité vise à atteindre avec la formation (y compris des actions de suivi et mise en œuvre)

Contenu de base: par exemple, une proposition d'agenda de la formation

Nombre de personnes que l'entité souhaite former

Nombre et type de sessions de formation et leur durée (en jours) ainsi que la période de l'année

Profil des participants

Critères de sélection des participants: critères individuels, tels que leur connaissance en la matière, le temps à consacrer à la formation, le type de suivi individuel et institutionnel de la formation, etc.

Conditions à remplir par l'entité: notamment le budget, le lieu, le temps consacré par le personnel, etc.

Important: Le contrat de formation ne devrait pas devenir un obstacle à son déroulement. S'il s'avère impossible de formaliser l'accord, il convient de 1) réévaluer la demande de formation et sa faisabilité à un moment donné; 2) considérer des formats alternatifs (formation conjointe avec d'autres institutions, formation individuelle pour fonctionnaires; etc.).

L'ANALYSE GENRE ET SES APPLICATIONS DANS LA PLANIFICATION NATIONALE

1

MODULE 1: L'analyse genre et ses applications dans la planification nationale

Objectifs et structure du module 1

Comprendre le cadre conceptuel de l'analyse de genre et les principales théories qui sous-tendent cette analyse et se familiariser avec l'analyse selon le genre et ses applications dans la planification nationale.

À la fin de ce module, les participant(e)s seront familiarisés avec le concept de genre et auront réalisé une lecture critique des différentes terminologies utilisées. Plus spécifiquement, ils auront:

- Assimilé les définitions de base relatives à l'égalité entre hommes et femmes et maîtrisé les concepts clés du domaine de l'analyse de genre.
- Examiné les processus clés, les déficits et les points d'entrée que les principaux acteurs peuvent utiliser pour s'assurer que l'égalité de genre est manifeste dans la planification nationale.

MODULE 1 L'analyse genre et ses applications dans la planification nationale		
Session 1	L'égalité entre hommes et femmes et l'intégration de la dimension genre	180 min
Session 2	L'analyse genre	180 min

M1. Session 1: Introduction au genre

Objectif: Les participant(e)s se familiarisent avec le cadre conceptuel de l'analyse selon le genre et les principales théories qui sous-tendent l'analyse genre.

Programme Session 1 (3 heures + pauses)		Min
Discours d'ouverture de l'atelier		15 min
• Formalités officielles		
Activité 1: Introduction		30 min
• Présentation des participants et des attentes • Présentation et discussion des objectifs et méthodes de l'atelier • Présentation et discussion du programme, des horaires et de la gestion de l'atelier		
Activité 2 a: Discussion préalable sur les définitions des concepts clés du genre		45 min
• Glossaire		
Ou		
Activité 2 b: Inventaire des connaissances et des compétences		
• Annexe II: Exercice 1		
Activité 3: Présentation: L'analyse selon le genre		80 min
• Annexe III: Présentation PowerPoint du contenu du module 1 • Annexe IV: Exercice 2, exercices 3a et 3b		
Activité 4. Évaluation		10 min
TOTAL		180 min

M1.S1. Activité 1: Introduction

Objectif: Présentation des participant(e)s et des attentes.
Les participant(e)s font connaissance et s'approprient les objectifs du programme et du mode de gestion de l'atelier.

Durée: 20 - 30 minutes

Matériel: Papier et crayons

Lignes directrices:

- a) Introductions. Demander aux participants de se présenter et d'exposer leurs attentes concernant cette formation. La présentation peut s'organiser de plusieurs façons:
 1. En couple: les participants se présentent l'un à l'autre et ensuite chacun présente brièvement son partenaire au reste du groupe.
 2. Chacun/e se présente brièvement en indiquant: une attente personnelle par rapport à cette formation; la raison pour laquelle il/elle participe; une question à laquelle il/elle peut apporter sa contribution pendant la formation.
- b) Présentation et discussion des objectifs et méthodes de l'atelier (5 min). Utiliser l'introduction de ce guide pour cette présentation.
- c) Présentation et discussion du programme, des horaires et de la gestion de l'atelier.

M1.S1. Activité 2: Alternative A. Explorer les concepts de base

Objectif: Clarifier les concepts de base, partager le langage

Durée: 60 minutes

Matériel: Papier et crayons. Glossaire.

Lignes directrices:

- a) Diviser les participant(e)s en petits groupes de trois personnes (5 min).
- b) Demander à chaque groupe de donner une définition et un exemple des mots clés (20 min), par exemple
 - égalité/équité
 - besoin pratique/intérêt stratégique
 - accès/contrôle
 - condition sociale/position sociale
 - rôle de genre/relations de genre
 - pouvoir/empowerment
 - gender mainstreaming
- c) Deux, voire trois groupes, donnent une définition (5 min par groupe). Les participants examinent les résultats présentés en faisant les ajouts nécessaires (20 min).

Attention! Ne pas laisser la discussion s'éterniser tout en s'assurant que les concepts discutés soient bien compris. Dissiper les interprétations intermédiaires laissant place aux doutes. En cas de besoin, se référer au glossaire du «Cahier du participant».

M1.S1. Activité 2: Alternative B. Inventaire des compétences

Objectif: Test préalable visant à vérifier les connaissances et compétences préliminaires des participants sur le contenu du module 1.

Durée: 45 minutes

Matériel: Des crayons et une copie de l'annexe II: Exercice 1, Questionnaire d'autoévaluation préalable pour chaque participant(e); copie du Cahier du participant – Glossaire à distribuer à la fin de l'activité.

Lignes directrices:

- Former des groupes de deux (5 min).
- Chaque couple remplit le questionnaire en interrogeant l'autre personne et vice versa (20 min).
- Les résultats sont analysés en groupe. Pour chaque question demander à un(e) participant(e) ayant indiqué avoir une «bonne» ou «très bonne» connaissance d'expliquer: Quand, où et comment il/elle a utilisé ces connaissances ou compétences (20 min).

Attention! Faire un test au début de la formation pourrait mettre certaines personnes mal à l'aise. Dans ce cas, laisser à chacun la liberté de faire cet inventaire individuel. Préparer un grand tableau avec ces questions où chacun peut indiquer avec une croix son niveau de confiance (par exemple, en couleur rouge). Répéter l'exercice à la fin de la formation en utilisant une autre couleur (par exemple, bleu). À la fin des sessions, observer le tableau et en discuter en groupe.

M1.S1. Activité 3: Genre, concepts clés et analyse genre

Objectif: Les participant(e)s comprennent le cadre conceptuel de l'analyse genre et les principales théories qui sous-tendent l'analyse genre. Tous/toutes les participant(e)s ont les mêmes informations générales, discutent ensemble du contenu du module 1 et donnent leur avis sur l'utilité du contenu.

Durée: 80 minutes

Matériel: Ordinateur portable, rétroprojecteur
Annexe III: PPT module 1. Session 1. Notions clés et/ou PPT module 1.
Analyse genre (selon le niveau des participants)
Annexe IV: Exercices 2 et 3
Copies du Cahier du participant: module 1.

Lignes directrices:

Présentation PowerPoint interactive. Selon le niveau de connaissance préalable des participant(e)s, déterminer s'il y a lieu de présenter aussi le PPT «Notions clés» disponible à l'annexe III. Donner la possibilité de poser des questions ou de discuter de sujets, théories ou problèmes divers. Pour rendre la session interactive, vous pouvez aussi utiliser les exercices suivants pendant la présentation PowerPoint.

Exercice 2: Grille d'analyse du changement social (annexe IV)

Lignes directrices:

Demander à chaque participant(e) de réfléchir aux différents thèmes ou indicateurs de changement en s'imaginant quel mode de vie était celui de sa grand-mère, de son grand-père, de ses parents et de comparer ce mode de vie avec ce qui se passe aujourd'hui. Ensuite, chacun(e) exprimera ce à quoi

il/elle aspire pour sa fille ou son fils. La grille d'analyse de l'évolution sociale permet de représenter les changements obtenus sur des générations. La colonne génération concerne les ascendants et descendants et les indicateurs portent sur les phénomènes à observer.

(Horaire complet disponible en annexe IV)

Génération		Indicateurs		
Âge du mariage	Niveau d'éducation	Heures de travail rémunéré	Nombre d'enfants	Utilisation de la contraception

Pour clôturer l'exercice, porter la réflexion sur les changements opérés sur les différents aspects et sur leurs causes.

Exercice 3a: Grille d'analyse des rôles de genre (annexe IV)

Lignes directrices:

Demandez aux participant(e)s de décrire les rôles de genre et les responsabilités des hommes et des femmes à propos des cinq types d'activités, en fonction des trois sortes de tâches (reproductives, productives, communautaires).

(La grille complète se trouve à l'annexe IV)

Tâches	Hommes	Femmes
Reproductives		
Productives		
Communautaires		

Exercice 3b: Grille d'analyse des rôles de genre (annexe IV)

Lignes directrices:

En considérant votre propre communauté en fonction des trois sortes de tâches (reproductive, productive et communautaire), estimez en % la part effectuée par les hommes et par les femmes.

(La grille complète se trouve à l'annexe III)

Tâches	Hommes	Femmes	Total
Reproductives			100 %
Productives			100 %
Communautaires			100 %

M1.S1. Activité 4: Évaluation de la session 1

Lignes directrices:

À la fin de la session 1, faites le point sur l'ensemble du thème traité au cours des séances et vérifiez ce que les participants ont retenu (10 min).

- Utiliser la technique des questions/réponses pour avoir une idée des connaissances du groupe sur chaque point.
- Faire la synthèse en mettant en relief les idées qui doivent être retenues par les participants/tes.
- Faire la synthèse de l'ensemble du thème, en mettant l'accent sur les réalités locales.

M1. Session 2: L'analyse genre

Objectif: Les participant(e)s se familiarisent avec l'analyse selon le genre et ses applications dans la planification nationale.

Programme session 2 (4 heures + pauses)	Min
Activité 1: Révision de la session 1	10 min
• Définitions et exemples des mots clé:	
Activité 2: Identification des éléments de l'analyse genre	20 min
• Discussion en plénière: Pourquoi une analyse selon le genre est-elle importante?	
Activité 3: Appliquer l'analyse genre	60 min
• Connaître le profil genre du pays	
Activité 4: Indicateurs du genre	90 min
• Présentation PPT Annexe III. Session 2. Les indicateurs genre	
• Exercice 4: Indicateurs sensibles au genre	
Activité 5: Évaluer la sensibilité de genre des politiques nationales et votre rôle	50 min
Exercices 5 et 6	
• Activité 6: Quiz. Testez vos connaissances et évaluation	10 min
TOTAL	240 min

M1.S2. Activité 1: Révision de la session 1

Objectif: Revenir sur les points essentiels.

Durée: 10 min

Matériel: Aucun

Deux participants donnent un résumé de la discussion sur les concepts.

M1.S2. Activité 2: Identification des éléments de l'analyse genre

Objectif: Discuter des principaux usages de l'analyse genre dans la planification du développement

Durée: 20 min

Matériel: Aucun

Lignes directrices:

Discussion en plénière: «Pourquoi une analyse selon le genre est-elle importante?»

Par exemple:

- L'analyse de genre fournit des indications sur les procédures d'intégration et les mesures spécifiques en faveur des femmes ou des hommes.
- Une analyse selon le genre fournit des informations sur les différents rôles des femmes et des hommes ainsi que sur leur accès et leur contrôle respectifs des moyens à différents niveaux (macro-méso-micro).
- Une analyse de genre permet de déterminer la façon dont les institutions et leurs pratiques touchent diversement les femmes et les hommes.

Attention! Inviter les participants à identifier la façon selon laquelle l'analyse genre peut se matérialiser dans leur contexte spécifique, en fonction de leur profil et des ressources internes de leur institution. Noter les points clés sur le tableau ou sur ordinateur (avec un rapporteur).

M1.S2. Activité 3: Appliquer l'analyse genre - Profil genre du pays/secteur

Objectif: Se familiariser avec les résultats d'une analyse genre, et son processus, dans le cadre général de l'analyse macroéconomique.

Durée: 60 minutes

Matériel: Cahier du participant (module 1 section B), le plus récent diagnostic genre disponible au niveau du pays ou du secteur.

Lignes directrices:

- Division des tâches et travail individuel (25 min). Les participants se familiarisent avec le diagnostic en choisissant ce qui est le plus pertinent dans le document par rapport à leur secteur de compétence.
- En paires (10 min), les participants se posent des questions, telles que:
 - Connaissiez-vous ce document?
 - Est-ce-que les informations présentées sont utilisées dans votre routine professionnelle?
 - Comment obtenez-vous les informations (statistiques, analyses, etc.) nécessaires à votre fonction? Pensez-vous que les informations que vous utilisez d'habitude comportent ou sont obtenues par une analyse selon le genre?
- Discussion en plénière et conclusions (25 min):
 - Comment obtenir des informations qui sont sensibles au genre?
 - Exemples de processus initié par les secteurs pour générer une analyse selon le genre et utiliser les résultats pour la planification/programmation.

Important! Il est nécessaire d'associer une représentante du MCFDF à cette activité, afin qu'elle puisse accompagner le groupe et donner des informations supplémentaires sur l'exercice du diagnostic genre.

M1.S2. Activité 4: Indicateurs genre

Objectif: Familiariser les participant(e)s avec l'usage des indicateurs genre

Durée: 90 minutes

Matériel: Annexe III. PPT module 1 session 2. Indicateurs genre
Annexe V. Exercice 4. Indicateurs genre

Lignes directrices:

- a) Présentation PPT des thèmes (Annexe III. PPT module 1 session 2. Indicateurs genre (20 min):
 - Un indicateur sensible au genre mesure les changements en matière d'égalité de genre survenus dans une société sur une période de temps.
 - Des données ventilées par sexe et des informations qualitatives révélant les différences entre les hommes et les femmes doivent être disponibles.
 - Les indicateurs quantitatifs reflètent les résultats moyens ventilés par sexe.
 - Les indicateurs qualitatifs reprennent les perceptions des personnes.
 - Il importe d'être précis en ce qui concerne les types d'indicateurs requis aux niveaux macro-méso-micro.
- b) Discussion en plénière (10 min):
 - Quand faut-il faire appel aux indicateurs sensibles au genre?
 - Exemples d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre
 - Indicateurs sensibles au genre à différents niveaux (macro-méso-micro)
- c) Invitez les participants à effectuer l'exercice 4: Indicateurs genre dans des domaines différents (20 min).
 - Divisez le groupe en paires et donnez à chaque paire une copie de la grille vide disponible à l'annexe V.
 - Demandez aux paires d'identifier, dans chaque domaine, au moins trois indicateurs sensibles au genre (20 min).
- d) Compte-rendu en plénière (10 min). Donner l'exemple de solution qui se trouve à la page 2 de l'annexe V.

M1.S2. Activité 5: Évaluation selon le genre des politiques nationales. Votre rôle.

Objectif: Analyser si les politiques nationales ont, ou non, une approche de genre.
Prendre conscience de ses propres forces et faiblesses afin d'améliorer l'approche de genre dans les politiques nationales.

Durée: 50 minutes

Matériel: Des copies des exercices 5 et 6 (annexe VI et annexe VII) pour tous/toutes les participant(e)s.

Exercice 5. Évaluer la sensibilité au genre des politiques nationales (annexe VI)

- a) Expliquer l'objectif de l'exercice 5 (5 min):

L'identification des politiques doit être accompagnée d'un inventaire des plans et programmes spécifiques, étant donné que ce sont les outils qui guident l'utilisation des ressources publiques. Il est donc important de prendre en compte les documents publics qui exposent la vision des politiques nationales, sectorielles et régionales ainsi que les plans et programmes nationaux. Après avoir identifié les politiques à analyser, il faut examiner l'existence d'une approche de genre.

- b) Inviter les participant(e)s à examiner la liste de contrôle pour vérifier la conformité de leurs «propres» politiques nationales (ou du domaine politique dans lequel ils/elles travaillent) (15 min).
- c) En plénière: examiner les résultats des 15 points de la liste de contrôle (20 min).
Question: Vous manque-t-il un ou plusieurs points de cette liste?

Exercice 6: Votre rôle comme «porteur de changement» (10 min)

Distribuer aux participant(e)s une copie de l'annexe VII (avec la feuille de résultats) et leur demander de faire le test d'autoévaluation.

Explication: Noter les chiffres dans la feuille de résultats et découvrir ses forces et faiblesses afin d'améliorer l'approche de genre dans les politiques nationales.

Dans le questionnaire, entourer le chiffre (1-5) se rapprochant le plus de la réponse à la question, sachant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses!

M1.S2. Activité 6: Quiz. Testez vos connaissances et évaluation

Objectif: Examiner la connaissance des participants et faire une brève évaluation des deux premières sessions

Durée: 10 minutes

Matériel: Une copie de l'annexe VIII pour chaque participant(e)

Lignes directrices:

- a) Distribuer l'annexe VIII et demander aux participant(e)s de remplir le questionnaire (5 min).
- b) Distribuer les réponses aux questions 1-7, qui se trouvent aussi à l'annexe VIII.
- c) En plénière, demander aux participants s'ils ont des suggestions d'amélioration pour la prochaine session.

Remarque: Si l'on dispose de plus de temps, le questionnaire peut également être utilisé sous la forme d'un **Quiz**.

- Demandez à un(e) des participant(e)s de poser les questions à un(e) ou plusieurs autres participant(e)s (volontaires), qui indiqueront leur choix entre les options données.
- Les autres participant(e)s peuvent lever la main s'ils/elles pensent que la réponse est correcte.
- Lire la réponse donnée à l'annexe VIII.

LES ASPECTS STRATÉGIQUES DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

2

MODULE 2: Les aspects stratégiques de la budgétisation sensible au genre

Objectifs et structure du module 2

- Explorer les principes de base de la budgétisation sensible au genre et comprendre sa valeur ajoutée pour la planification nationale
- Comprendre comment intégrer le genre dans toutes les étapes du cycle budgétaire
- Examiner les différentes méthodologies de la budgétisation sensible au genre
- Tester des outils pour l'intégration de l'égalité de genre dans la conception d'un projet

MODULE 2	Les aspects stratégiques de la budgétisation sensible au genre	
Session 1	Explorer les principes de base de la budgétisation sensible au genre (BSG) et savoir indiquer sa valeur ajoutée pour la planification nationale.	180 min
Session 2	Comprendre comment intégrer le genre à toutes les étapes du cycle budgétaire	180 min
Session 3	Explorer les outils pour la budgétisation sensible au genre, et appliquer quelques outils au domaine politique du/de la participant(e).	180 min
Session 4	Intégration de l'égalité de genre à la conception d'un projet	180 min

M2. Session 1: Principes de base de la BSG; sa valeur ajoutée pour la planification nationale

Objectif: Les participant(e)s comprennent les principes de la BSG et sont capables de faire un plaidoyer en faveur de la BSG.

Programme session 1 (3 heures)	Min
Activité 1: Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?	90 min
Exercice 7: La négociation d'un budget des ménages (annexe IX)	
• Instructions (5 min) • Jeu de rôle (30 min) • Discussion en petit groupes (20 min) • Discussion en plénière (35 min)	
Activité 2: Les principes de base de la BSG	60 min
• Présentation PPT: Les principes de base de la budgétisation sensible au genre (BSG) (annexe XII) (45 min max) • Discussion en plénière: Pourquoi la BSG est-elle importante?	
Activité 3: Valeur ajoutée de BSG pour la planification nationale.	30 min
Exercice 8: Présentation éclair (annexe X)	
TOTAL	180 min

M2.S1. Activité 1: Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?

Objectif: Comprendre l'importance de la BSG pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Durée: 90 min.

Matériel: Annexe IX. Exercice 7. Négociation d'un budget des ménages: Profil des membres des différentes familles, en copies séparées (une feuille pour chaque profil)

Lignes directrices:

Jeu de rôle

- a) Répartir les différents profils entre les personnes volontaires ou celles que vous avez choisies pour ce jeu de rôle.
- b) En fonction de leur personnage (père, mère, enfant, etc.) les participants doivent définir trois dépenses prioritaires à réaliser avec un budget prédéfini de 100 dollars É.-U. Ces priorités doivent être inscrites sur leur carte puis le groupe se réunit autour d'une table et chaque membre présente ses choix. Les membres du groupe disposent de 30 minutes pour se mettre d'accord sur l'utilisation de ce budget de 100 dollars É.-U. (Note: Le budget disponible est de 100 dollars É.-U. pour toutes les priorités de la totalité des membres de la famille).
- c) Les autres personnes du groupe joueront les **observateurs** des négociations familiales. Ils reçoivent une liste de questions qui seront examinées avec le reste du groupe, après la fin du jeu de rôle. Vous trouverez les questions dans l'annexe IX. Les questions sont:
 - Comment les décisions ont-elles été prises et par qui?
 - Qui a été le plus avantagé et qui a été le plus négligé?
 - Quels postes budgétaires ont été prioritaires et lesquels ont été mis de côté?
 - Ces décisions tiennent-elles compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes?
 - Est-il possible de modifier l'affectation des fonds pour mieux répondre aux besoins de chacun?
 - Peut-on établir un parallélisme entre cet exercice et le processus de budgétisation du gouvernement?
 - Quelle est l'incidence des dépenses du gouvernement pour les revenus et dépenses des ménages relatives à des services tels que la santé, l'eau, etc.?
- d) Après une durée maximum de 30 minutes les négociations s'arrêtent, même si la famille n'a pas réussi à se mettre d'accord.
- e) Ensemble, les observateurs échangent leurs idées avec chaque famille en se servant de la liste de questions qui leur a été fournie (20 minutes).
- f) Des représentants du groupe des observateurs partagent leurs impressions en plénière.

M2.S1. Activité 2: Les principes de base de la BSG

Objectif: Se familiariser avec les principes de base de la budgétisation sensible au genre (BSG)

Durée: 60 min

Matériel: Cahier du participant – module 2. Section A.
Annexe XII. PPT. *Qu'est-ce que la BSG, et pourquoi est-elle importante?*
Tableau à feuilles et feutres

Lignes directrices:

- a) Introduction sur les principes de base de la budgétisation sensible au genre (la formatrice peut utiliser la présentation PowerPoint disponible à l'Annexe XII. PPT. Qu'est-ce que la BSG, et pourquoi est-elle importante?, ou bien préparer une présentation à partir du module 2, section A (30 min).
- b) Encouragez la discussion en plénière (30 min) à partir des questions suivantes:
 - Pourquoi la BSG est-elle importante?
 - De quelle façon la BSG pourrait-elle contribuer à la mise en œuvre du PSDH?
 - Comment pouvons-nous intégrer la BSG à notre travail?
- c) Notez clairement les réponses des participants sur des papiers de couleur ou sur de grands «post-it» et affichez-les sur les murs de la salle.

M2.S1. Activité 3: Présentation éclair

Objectif: Échanger des idées sur la valeur ajoutée de la budgétisation de genre pour la planification nationale.

Durée: 45 min

Matériel: Annexe X: Exercice 8. Présentation éclair

Lignes directrices

- a) Lire le texte «Que s'est-il passé?» (1 minute).
- b) Former des groupes de discussion de trois personnes (4 minutes).
- c) Les groupes réfléchissent aux questions suivantes (10 minutes):
 - Comment convaincre le ministre d'accorder une plus grande importance à la budgétisation selon le genre? Quel est le meilleur argument pour le convaincre? Donner un argument irréfutable qui l'incite à vous recevoir dans son bureau pour approfondir le sujet.
 - Choisir le porte-parole qui va prononcer le discours au nom du groupe.
- d) En plénière (30 minutes):

Le porte-parole présente les trois membres du groupe de discussion (1-2 minutes) et énonce sa présentation éclair sur le sujet: «Pourquoi le ministre doit-il accorder la priorité à la budgétisation selon le genre» (1 minute).

Utiliser un **chronomètre** pour interrompre le discours au bout d'une minute!

M2. Session 2: Intégrer le genre au cycle budgétaire

Objectif: Les participant(e)s comprennent les étapes du cycle budgétaire et ont amélioré leurs compétences concernant l'intégration du genre au cycle budgétaire.

Programme session 2 (3 heures + pauses)	Min
Activité 0: Construire le cycle de budgétisation	30 min
Activité 1: Présentation du cycle budgétaire - Expliquer les étapes/construire le cycle budgétaire - Identifier le rôle de chaque participant dans le cycle budgétaire	120 min
Activité 2: Exercice 9. Genre dans le cycle budgétaire - Étude de cas: Maroc (annexe XI), travail en groupe sur les facteurs de succès. - Discussion en plénière	60 min
TOTAL	180 min

M2.S2. Activité 1: 1ère partie. Construire le cycle de budgétisation

Objectif: Partager une même vision du processus budgétaire du pays et identifier les points d'entrée institutionnels et/ou individuels de ce processus.

Durée: 30 minutes

Matériel: Cahier du participant, espace pour écrire en grand, feutres de différentes couleurs, des étiquettes de différents couleurs et de la colle ou des post-it.

Lignes directrices:

La facilitatrice – une personne qui, dans l'idéal, travaille pour le MEF, le MPCE ou le Directorate budget et finances de l'institution concernée – guide le groupe (en plénière) dans la conception du cycle budgétaire.

Questions à poser pendant l'activité:

- Décrivez les différentes phases du cycle.
- Quel est le résultat de chaque phase du cycle?
- Quels sont les contributions demandées par les différents départements, notamment ceux où vous travaillez?
- Quel est le calendrier: quand la phase se matérialise-t-elle? Quels sont les délais?
- Quels sont les moyens de communication: loi de finances, circulaires, propositions, etc. y compris à l'intérieur de l'institution?

M2.S2. Activité 1: 2ème partie. Se situer dans le cycle budgétaire

Objectif: Les participant(e)s comprennent les étapes du cycle budgétaire et ils savent quelle est leur place et leur rôle dans ce cycle.

Durée: 90 minutes

Matériel: Cahier du participant – module 2. Section A.
Tableau à feuilles et feutres de différentes couleurs.

Lignes directrices:

- Diviser les participants en groupes. Chaque groupe reçoit un tableau à feuillets mobiles sur lequel il représente les quatre principales étapes du cycle budgétaire. Chaque personne du groupe explique sa place et son rôle dans le cycle (30 minutes).
- Chaque groupe indique sur le tableau la place et fonction des membres du groupe (utilisation possible de mots-clés ou de dessins) (20 min).
- Le porte-parole de chaque groupe présente le résultat du travail en plénière (20 min).
- Le formateur demande au groupe ce que chacun peut faire, en fonction de sa place et de son rôle, pour promouvoir la budgétisation selon le genre. Le formateur prend note des réponses des différents groupes sur un tableau (20 min).

M2.S2. Activité 3: Exercice 9. Genre dans le cycle budgétaire

Objectif: Examiner une expérience réussie de BSG.

Durée: 60 minutes

Matériel: Annexe XI: Exercice 9. Genre dans le cycle budgétaire: Le cas du Maroc
Tableau à feuilles et feutres pour chaque groupe.

Lignes directrices:

- Diviser les participant(e)s en petit groups de six personnes au maximum et distribuer l'étude de cas (annexe XI).
- En groupe (45 min)
Les participant(e)s lisent le cas et désignent les différentes phases du cycle budgétaire (élaboration – adoption – exécution – évaluation).
Pour chaque phase, le groupe devra sélectionner un facteur majeur qui a contribué au succès de cette initiative de BSG.
- En plénière (15 min): Chaque groupe présente brièvement ses conclusions.

M2. Session 3: Les outils pour la budgétisation de genre

Objectif: Prendre connaissance des outils les plus connus de budgétisation sensible au genre, et appliquer certains de ces outils dans leur contexte politique.

Programme session 3 (3 heures + pauses)	Min
Activité 1: Examiner les outils de budgétisation de genre	90 min
- Présentation PPT en Annexe XII. Les outils de la BSG (40 min) - Travail en petit groupes: Les points d'entrée pour les outils de la BSG dans le cycle budgétaire (50 min).	
Activité 2: Le travail rémunéré et non rémunéré (annexe XIII)	90 min
- Exercice 10: Comment passez-vous votre temps? - Travail individuel de chaque participant/e (30 min) - Exercice 11: La relation entre le budget du gouvernement et le travail de soins non rémunéré (60 min)	
TOTAL	180 min

M2.S3. Activité 1: Examiner les outils de budgétisation de genre

Objectif: Les participant(e)s considèrent l'applicabilité des outils les plus connus de BSG dans leur contexte.

Durée: 90 minutes

Matériel: Annexe XII. PPT Outils de budgétisation de genre
Tableau à feuilles et feutres
Une copie de la présentation PPT pour chaque participant(e)
Cahier des participant(e)s. Module 2. Section 3.1

Lignes directrices:

- Le formateur présente un PPT sur les principaux outils de budgétisation selon le genre, en expliquant leur utilisation à l'aide d'exemples (40 min).
- Des petits groupes sont formés. Chaque groupe reçoit un tableau à feuillets mobiles et des feutres pour élaborer un cycle budgétaire sur son tableau (5 min).
- Le groupe dispose de 30 minutes pour réaliser les tâches suivantes: choisir un outil de budgétisation selon le genre et le relier au cycle budgétaire, indiquer à quel moment du cycle cet outil peut être utilisé et répondre aux questions indiquées ci-après en inscrivant les réponses sur le tableau:
 - Comment cet outil peut-il être utilisé pour que le cycle budgétaire soit sensible au genre?
 - Qui devrait utiliser cet outil?
 - Quel est l'effet escompté de l'utilisation de cet outil?
- Les tableaux sont affichés au mur et chaque groupe explique brièvement le ou les outils choisi(s) et ses réponses aux questions (15 min).

M2.S3. Activité 2: Le travail rémunéré et non rémunéré

Cette activité se compose de deux exercices sur le travail non rémunéré. Vous pouvez trouver les exercices à l'annexe XIII.

- Exercice 10:** Comment passez-vous votre temps?

Objectif: Sensibiliser sur la distribution hommes-femmes du volume du travail rémunéré et non rémunéré

Durée: 30 minutes

Matériel: Des crayons et une copie de l'annexe XIII. Exercice 10. Calendrier pour chaque participant(e).
Cahier des participant(e)s. Module 2. Section 3.2

Lignes directrices:

- Les participants remplissent individuellement leur calendrier.
 - Quand ils/elles terminent, le formateur demande: «Qui, parmi vous, a plus d'heures de travail non rémunéré que d'heures de travail rémunéré?» «Voyez-vous des différences de genre?».
- Exercice 11:** La relation entre le budget du gouvernement et le travail de soins non rémunéré.

Objectif: Voir la relation entre l'expérience personnelle et la BSG; prendre conscience de la valeur du travail non rémunéré dans l'économie.

Durée: 60 minutes

Matériel: Annexe XIII: Exercice 11. Une copie du questionnaire et de la pyramide graphique pour chaque participant(e).

Lignes directrices:

- Expliquer l'exercice en suivant les instructions fournies par l'annexe XIII.
- Diviser les participant(e)s en petit groupes (six personnes maximum), et donner à chaque groupe des tableaux blancs, des feutres et les instructions de l'annexe XIII: exercice 11, y compris la «pyramide graphique» (40 min).
- Demander aux groupes de présenter brièvement en plénière les résultats inscrits sur les tableaux (20 min).

M2. Session 4: Intégration de l'égalité de genre à la conception du projet

Objectif: Intégrer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à la matrice du cadre logique d'un projet.

Programme session 4 (3 heures + pauses)	Min
Activité 1: Comment le PSDH peut conduire à des résultats sur le terrain?	15 min
• Introduction au cas de Mme X (annexe XIV. Exercice 12) (5 minutes) • Discussion du cas en plénière (10 minutes)	
Activité 2: Concevoir un projet sensible au genre	45 min
• Expliquer les tâches: paragraphes V et VI • Travail en groupe de reformulation du projet dans une perspective sensible au genre (questions 1 à 4)	
Activité 3: Identifier les risques d'exclusion	45 min
• Expliquer les tâches (paragraphe VII) • Travail en groupe pour reformuler les hypothèses du projet (questions 5 à 7)	
Activité 4: Définir des indicateurs de genre	45 min
• Expliquer les tâches (paragraphe VIII)	
Activité 5: Évaluation des résultats de l'exercice en plénière	30 min
TOTAL	180 min

Attention! La même photocopie de l'exercice 12 sera utilisée pour toutes les activités de la session.

M2.S4. Activité 1: Comment conduire à des résultats sur le terrain?

Objectif: Montrer la relation entre les objectifs du PSDH et les résultats sur le terrain

Durée: 30 minutes

Matériel: Annexe XIV: Exercice 12. Le cas de Mme X. Une copie pour chaque participant(e)

Lignes directrices:

- Lire à haute voix en plénière la première page de l'exercice sur Mme X (paragraphes I – III)
- Discussion en plénière sur cette étude de cas à partir des questions suivantes:
 - Ce type de situation se produit-il également à Haïti?

- Lorsque les fonctionnaires préparent des lois ou politiques, ils ont souvent en tête un «citoyen moyen», par exemple «l'homme chef de famille». Que se passerait-il s'ils pensaient à quelqu'un comme Mme X en élaborant les politiques et planifiant les activités? Les activités prévues seraient-elles différentes? Seraient-elles utiles au «citoyen moyen»?
 - Si nous prévoyons des activités qui répondent aux besoins de citoyens comme Mme X et ses enfants, quels objectifs du PLAN STRATÉGIQUE DE DÉVELOPPEMENT D'HAÏTI seraient visés?
- c) Inscrire sur le tableau les objectifs visés par le PSDH en ajoutant Mme X au groupe cible bénéficiaire du projet.

M2.S4. Activité 2: Concevoir un projet sensible au genre

Objectif: Reformuler un projet dans une perspective de genre

Durée: 45 minutes

Lignes directrices

- a) Lire à haute voix en plénière les paragraphes IV et V de l'exercice sur Mme X, et s'assurer que tout le monde comprend les instructions (5 minutes).
- b) Diviser les participant(e)s en petits groupes (5 minutes).
- c) La tâche des groupes est de redéfinir la première colonne du cadre logique (35 minutes):
 1. L'objectif global
 2. Le but du projet
 3. Les résultats
 4. Les activités
- d) Chaque groupe insère les réponses à ces questions dans le modèle de cadre logique.

M2.S4. Activité 3: Identifier les risques d'exclusion

Objectif: Sensibilisation sur les conditions à mettre en place pour exécuter des projets avec une perspective de genre.

Durée: 45 minutes

Lignes directrices

- a) Lire en plénière le paragraphe VI de l'exercice 12. Le cas de Mme X, et s'assurer que tout le monde a bien compris les consignes (5 minutes).
- b) Les groupes formés pour l'activité 2 continuent à travailler ensemble et remplissent le cadre logique (dernière page de l'exercice 12), en répondant aux questions 5 à 7 (35 minutes):
 5. Hypothèses sur le lien activité-résultat: Quelles hypothèses doivent être validées pour s'assurer que les activités proposées contribuent aux résultats prévus?
 6. Hypothèses sur le lien résultat-objectif: Quelles hypothèses doivent être retenues afin que les résultats soient atteints et contribuent au but (effet attendu) du projet?
 7. Hypothèses sur le lien but-objectif global: Quelles hypothèses doivent être privilégiées pour s'assurer que les bénéfices attendus des projets soient transmis à tous les hommes et toutes les femmes des groupes cibles de manière à ce que le projet contribue finalement à l'objectif global?
- c) Chaque groupe remplit la dernière colonne du cadre logique (5 minutes).

M2.S4. Activité 4: Définir des indicateurs de genre

Objectif: Définir des indicateurs de genre dans un projet

Durée: 45 minutes

Lignes directrices:

- a) Lire à haute voix en séance plénière le point VII de l'exercice sur Mme X, et veiller à ce que tout le monde comprenne les instructions (5 minutes).
- b) Les groupes formés dans le cadre des activités précédentes continuent à travailler ensemble et remplissent le cadre logique (dernière page du document) en répondant aux questions 8-10 (35 minutes).
 8. Indicateurs de l'objectif global: Définir au moins un indicateur sensible au genre afin de mesurer l'étendue de la contribution à l'objectif global;
 9. Indicateurs de but: Définir au moins un indicateur de genre permettant d'établir si les effets et les bénéfices du projet ont été atteints et si les hommes et les femmes dans leurs différents rôles de genre ont été favorisés de manière égale.
 10. Indicateurs de résultats: Définir au moins un indicateur de genre qui pourra signaler si les résultats sont parvenus jusqu'aux hommes et aux femmes.
- c) Chaque groupe remplit la colonne des indicateurs du cadre logique sur la feuille du document (5 minutes).

M2.S4. Activité 5: Partage en plénière

Objectif: Échange des résultats des groupes de travail en plénière

Durée: 30 minutes

Matériel: Les cadres logiques préparés par les groupes de travail

Lignes directrices:

- a) Chaque sous-groupe présente brièvement en séance plénière les modifications apportées au cadre logique (5 minutes pour chaque groupe).
- b) Demander aux groupes: Avez-vous amélioré la qualité et efficacité du projet en intégrant une perspective de genre? Expliquer pourquoi.

PLAN D'ACTION

3

GUIDE DES
PARTICIPANT(E)S

ANNEXES

MODULE 3

MODULE 2

MODULE 1

DÉBUT

MODULE 3: Plan d'action

Structure et méthodologie

MODULE 3		Plan d'action
Session 1	Identifier les mécanismes et ressources pour assurer la continuité des initiatives de BSG	120 min
Session 2	Traduire la connaissance en action	120 min
TOTAL		240 min

M3. Session 1: Mécanismes et ressources pour la continuité des initiatives de BSG

Objectif: Construire et renforcer son réseau professionnel et politique pour la promotion de la BSG au sein de l'administration publique.

Programme session 1 (2 heures + pauses)		Min
Activité 1: Identifier les alliés		120 min
Analyse des parties prenantes		
Espace ouvert		
TOTAL		120 min

M3.S1. Activité 1: Identifier les alliés

Objectif: Identifier précisément les personnes et les points d'entrée institutionnels pour établir des connections intra et interinstitutionnelles pour la budgétisation selon le genre.

Durée: 90 min (minimum)

Matériel: Papier et crayons

Lignes directrices:

Les participants sont invités à quitter leurs chaises pour engager la discussion avec une personne qu'ils/elles ne connaissent pas ou ne connaissent pas bien, et lui poser quatre questions qui vont leur permettre de se faire une idée de son histoire institutionnelle, son expérience formative, son engagement envers les questions de l'égalité des sexes, ses fonctions, etc.

1. Nom et institution + fonction
2. Depuis combien de temps travaillez-vous pour la fonction publique?
3. Avez-vous travaillé pour d'autres ministères ou institutions?
4. Avez-vous de l'expérience dans la formation/formation sur l'égalité des sexes?
5. Quelles initiatives suivez-vous en ce qui concerne l'intégration de l'égalité de genre?
6. Quelle est votre plus grande réussite dans ce domaine, et comment l'avez-vous obtenue?

7. Quelles sont les possibilités concrètes de collaboration?

Au but de 60 minutes, invitez quatre personnes à raconter une histoire qui les a particulièrement impressionnées. Chaque présentation ne doit pas dépasser dix minutes. Prendre note sur le tableau des ressources, bonnes pratiques et partenariats (individuels ou institutionnels) existants ou possibles, à partir des histoires racontées.

M3. Session 2: Traduire la connaissance en action

Objectif: Planifier des actions futures.

Programme session 2 (2 heures + pauses)		Min
Activité 1. Traduire la connaissance en action		120 min
TOTAL		120 min

Objectif: Appliquer les outils de la budgétisation selon le genre au cas concret d'une activité programmatrice.

Durée: 120 minutes

Matériel: Grille de planification fournie ci-dessous en format électronique pour permettre au groupe de travailler dessus.

Lignes directrices:

Avant la formation, inviter les participants à apporter le texte d'un programme courant, dont ils sont responsables ou auquel ils sont directement associés. Sélectionner quatre documents parmi tous ceux qui sont proposés. La personne responsable présente brièvement (10 minutes) le programme et énonce des propositions concrètes pour l'intégration du genre.

En s'aidant de la grille reproduite ci-dessous, les participant(e)s discutent en petits groupes (maximum cinq personnes par groupe) de ces propositions concrètes pour intégrer le genre au programme.

Grille de planification

Actions visant à renforcer la contribution de cette activité à l'égalité des sexes	Qui pourrait contribuer à assurer l'intégration du genre?	Quel type de contribution est nécessaire pour assurer que l'égalité de genre reste pertinente?	Type de ressources nécessaires/additionnelles (expertise, fonds), y compris celles qui sont déjà disponibles	Moment propice pour assurer le succès de la mesure de genre proposée (dans le calendrier des activités du secteur, par exemple)	Délai nécessaire pour mener les mesures de genre proposées (semaines/mois)
(Noter ici les activités du programme; une ligne par résultat/action)					

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE
D'INTÉGRATION DU GENRE
DANS LE BUDGET NATIONAL
CAHIER POUR LA FACILITATION

**INSTRUMENTS
PÉDAGOGIQUES**

ANNEXES

Annexe I: Questionnaire pré-atelier. Profil et attentes des participants

1. Sexe:

- ☐ Homme
- ☐ Femme

2. Âge:

- ☐ Moins de 20 ans
- ☐ De 20 à 29 ans
- ☐ De 30 à 39 ans
- ☐ De 40 à 49 ans
- ☐ De 50 à 59 ans
- ☐ Plus de 60 ans

3. Région dans laquelle vous travaillez:

4. Type d'organisation/société/unité pour laquelle vous travaillez:

- ☐ Gouvernement/administration publique (spécifier le secteur)
- ☐ Organisation non gouvernementale
- ☐ Organisation de travailleurs
- ☐ Organisation d'employeurs
- ☐ Organisation de femmes
- ☐ Organisation internationale
- ☐ Autres (veuillez préciser)

5. Poste actuel

Titre du poste:

Principales responsabilités:

Principaux domaines de travail:

6. Vos fonctions exigent-elles que vous formiez d'autres personnes?

- ☐ Oui, très souvent
- ☐ Oui, parfois
- ☐ Oui, mais très rarement
- ☐ Non

7. Comment préférez-vous apprendre?

(Merci de choisir TROIS options parmi celles qui sont présentées ci-dessous)

- ☐ En lisant
- ☐ En donnant une présentation
- ☐ En écoutant une présentation
- ☐ En simulant une vraie expérience
- ☐ En regardant un film ou une présentation
- ☐ Par la pratique
- ☐ En prenant part à un débat

8. Parmi les objectifs suivants de l'atelier, veuillez indiquer ceux qui constituent une priorité pour vous*(1=très grande priorité; 5=priorité moindre)*

Objectifs	Priorité				
	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					

9. En fonction de vos intérêts et de votre connaissance actuelle des thèmes possibles de l'atelier énoncés ci-dessous, veuillez indiquer l'importance qu'il convient de leur apporter lors de la formation.*(1=très important; 5=pas important)*

Thèmes possibles	1	2	3	4	5
Introduction au genre et au développement					
Introduction à l'analyse de genre et aux indicateurs sensibles au genre					

10. Décrivez brièvement la façon dont votre organisation et vous-même appliquerez les compétences acquises lors de la formation.

MERCI!

Annexe II: Exercice 1. Questionnaire d'autoévaluation

Indiquez votre niveau de CONNAISSANCE et/ou vos COMPÉTENCES pour chaque question.

Notez bien: la grille de notation va de «Aucune connaissance/compétence» à «Très bonne connaissance/compétence»

Questions:	Connaissance / Compétence:				
	Aucune	Peu	Quelque	Bonne	Très bonne
1. En rapport avec les concepts clés de genre...					
1.1 ... je comprends la différence entre les concepts «genre» et «sexe».					
1.2 ... je suis capable d'expliquer la nuance entre l'équité et l'égalité de genre.					
1.3 ... je peux donner des exemples de discrimination liée aux rôles sociaux et la division du travail fondé sur le genre.					
2. En rapport avec l'analyse selon le genre et ses outils...					
2.1 ... je suis capable de nommer des outils d'analyse de genre et de formuler les questions centrales sous-jacentes de ce type d'analyse.					
2.2 ... je peux expliquer ce qu'est le gender mainstreaming (la transversalité de la perspective de genre), ses finalités et ses avantages.					
2.3 ... je peux expliquer l'importance de considérer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes comme des objectifs capitaux de la planification du développement national.					

Annexe III: Présentations PowerPoint du Module 1

PPT Module 1. Session 1: Concepts genre

PPT Module 1. Session 2: L'analyse selon genre et ses applications dans la planification nationale

PPT Module 1. Session 2: Les indicateurs du genre

Ces annexes sont fournies sous forme électronique.

DÉBUT

MODULE 1

MODULE 2

MODULE 3

ANNEXES

GUIDE DES
PARTICIPANT(E)S

PPT Module 1. Session 1: Concepts genre

Conceptes genre



Les questions de genre

- **Le sexe** fait référence à la différence qui existe entre l'homme et la femme, aux plans biologique et anatomique (physique, chromosomes, organes génitaux).
- **Le genre** résulte du processus de socialisation des hommes et des femmes, processus qui leur assigne des rôles et des positions différents au niveau de la reproduction, de la production et de la distribution des responsabilités.

Le genre

- Le terme « genre » ne s'adresse pas à l'homme ou à la femme en soi. L'objet de l'analyse genre porte sur les relations entre hommes et femmes.
- Le genre permet d'établir la distinction entre le rôle biologique et le rôle social.

Rapports entre hommes et femmes

- Dans cette perspective, «les rapports entre les hommes et les femmes ne sont pas de simples relations interindividuelles, car celles-ci s'inscrivent dans des rapports sociaux qui transcendent les individus.
- Il s'agit de rapports d'antagonisme et de pouvoir non pas naturellement définis, mais historiquement et socialement construits.

Rapports entre hommes et femmes

- Ils ont pour enjeux la sexualité et le travail, à travers des mécanismes d'exploitation et des dispositifs de domination, de production et d'intériorisation de différences, de naturalisation, de normalisation.
- Ils se traduisent, partout dans le monde, avec plus ou moins d'intensité, en violence, inégalités de toutes sortes, subordination, exclusion partielle ou totale du politique.

(Bidet-Mordrel, Annie citée in Flahault, Érika et Jaurand, Emmanuel, 2012: 65).

Égalité / Différence

- C'est à partir des identités biologiques que les sociétés attribuent symboliquement aux hommes et aux femmes des valeurs différentes et créent de ce fait l'inégalité entre eux.
- C'est à partir des différences sexuelles que se construisent des inégalités qui se traduisent par une position de subordination de la femme vis-à-vis de l'homme.

Égalité / Équité

- L'équité qui renvoie à plus de justice sociale permet de prendre en compte les facteurs discriminants qui rendent l'égalité impossible.
- Le concept d'équité de genre transmet une notion de justice, c'est-à-dire de pouvoir donner à chacun ce qui lui appartient, tout en reconnaissant les conditions et les caractéristiques spécifiques de chaque catégorie. Ce concept est en relation avec l'égalité de résultats et de bénéfices pour les hommes et les femmes.

Exemple

- L'accès égal à l'éducation ne signifie pas pour autant que filles et garçons scolarisés atteignent les mêmes niveaux d'éducation.
- Afin d'assurer l'équité, il faut adopter des mesures pour compenser les désavantages sociaux qui empêchent les filles ou les garçons de profiter, à chances égales, de la scolarisation: par exemple, organiser des cours de soutien aux filles après les heures de classe ou appuyer les mamans pour qu'elles aient accès à des technologies afin de décharger leurs filles des tâches domestiques.

L'égalité de genre

- L'égalité des genres signifie qu'il n'y a pas de discrimination basée sur le sexe dans la répartition des ressources et des bénéfices, ni dans l'accès aux services.
- Ce concept peut être évalué selon qu'il y a égalité des chances ou égalité des retombées.

Principales raisons 1

Droits de l'homme

La plupart des pays du monde ont souscrit à l'idée selon laquelle l'égalité des genres est un droit humain fondamental et un objectif important en soi.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Déclaration de Beijing et la Déclaration sur les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) expriment ouvertement l'engagement de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Principales raisons 2

Réduction de la pauvreté

Les objectifs très importants de l'agenda du développement du mondial sont la lutte contre la pauvreté et l'amélioration des différents aspects du développement humain (alphabétisme, mortalité, vieillissement, opportunités de travail décent, etc.).

Des études réalisées par la Banque mondiale révèlent que l'amélioration de l'égalité des sexes est source de croissance économique, de développement humain et de réduction de la pauvreté.

Principales raisons 3

La récente crise économique mondiale a révélé l'importance de considérer l'inclusion sociale, le travail décent et la résolution des inégalités comme des éléments fondamentaux des modèles économiques viables et réellement distributifs.

Il est de plus en plus manifeste que les inégalités entre les sexes ou autres sont non simplement les conséquences, mais plutôt les déterminants de la pauvreté et, en tant que telles, elles doivent être systématiquement comblées et de manière intégrée.

Principales raisons 4

- La compréhension du concept genre est indispensable, pour comprendre les enjeux de la budgétisation sensible au genre, et sa contribution aux processus de la planification au niveau national.

Penser en termes de genre

Penser en termes de genre implique l'idée que l'intervention politique est susceptible d'effriter les fondements matériels et symboliques du genre comme système social.

Extrait de Diagnostic des
inégalités de genre,
Ministère à la condition féminine
et aux droits des femmes.
Haïti, Juin 2013



Mainstreaming 1

- Le terme mainstreaming est utilisé pour montrer que tous les secteurs d'intervention sont concernés par les relations entre femmes et hommes ; et leur analyse est utile dans pratiquement tous les cas de figure.
- C'est cette application transversale qui est désignée par le terme de mainstreaming. En effet, il serait dépourvu de sens de concevoir des interventions spécifiques portant sur le renforcement des capacités des femmes tout en continuant à ignorer les questions des inégalités de genre dans les autres secteurs.

Mainstreaming 2

- Le mainstreaming ne peut que se réaliser en commençant par un exercice d'analyse selon genre.
- Dans le cadre de la planification nationale ceci comprendrait les politiques, les plans et les budgets respectifs dans le sens des processus et leur produit.

PPT Module 1. Session 2: L'analyse selon genre et ses applications dans la planification nationale

L'analyse selon genre et ses applications dans la planification nationale



L'analyse selon genre 1

- Le concept genre constitue un puissant outil d'analyse. Il représente un intérêt par sa capacité à offrir une nouvelle clé de lecture des réalités sociales.
- L'objet est d'identifier les écarts entre les sexes et les inégalités dans les relations entre femmes et hommes dans le cadre d'une analyse socio-économique.

L'analyse selon genre 2

L'Apport à deux niveaux:

- au niveau de la démonstration du caractère construit des relations de genre, par opposition au caractère naturel des catégories hommes/femmes: cela est valable quelle que soit la société;
- au niveau de la prise en compte des rapports politiques: car il montre que la position de subordination de la femme relève des rapports de pouvoir, de domination sociale et culturelle et non d'un déterminisme biologique.



<http://standard.gendercop.com/national-policy/analysis/>

L'analyse selon genre 3

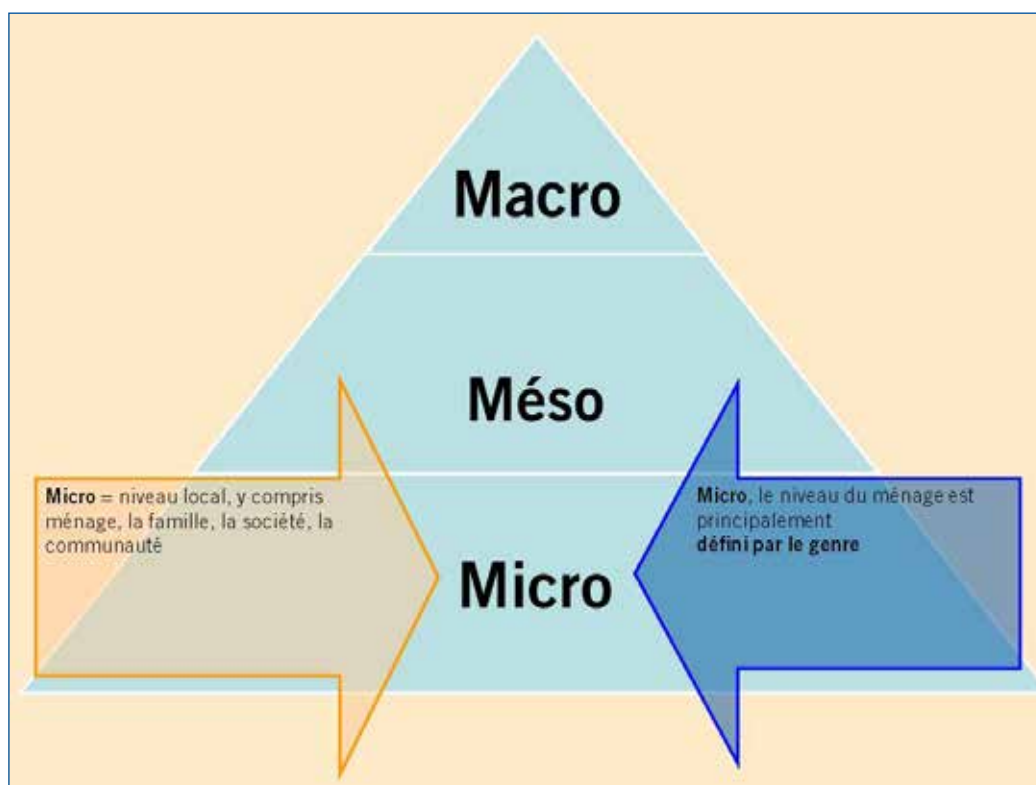
Définition de l'ECOSOC (E/1997/L.30, P. 2) adoptée par les gouvernements membres des Nations Unies en 1997:

- évaluer les répercussions sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quel que secteur et à quel que niveau que ce soit;
- stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes (ou des filles) aussi bien que celles des hommes (ou des garçons) dans l'élaboration, la mise en œuvre, la gestion et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social –, de manière à ce que les femmes et les hommes jouissent des mêmes avantages, et que l'inégalité ne persiste pas;
- finalité de cette généralisation est d'atteindre l'égalité des genres.

Théories de l'analyse genre

Théories sur la base de:

- Rôles et division du travail: généralement, les tâches réalisées par les femmes ne sont valorisées ni économiquement ni socialement. En revanche, les travaux effectués par les hommes sont surévalués, ou
- Pour s'acquitter des tâches aux plans reproductif, productif et communautaire, les hommes comme les femmes ont besoin de moyens de réalisation; mais il faut établir une différence entre besoins pratiques et intérêts stratégiques.

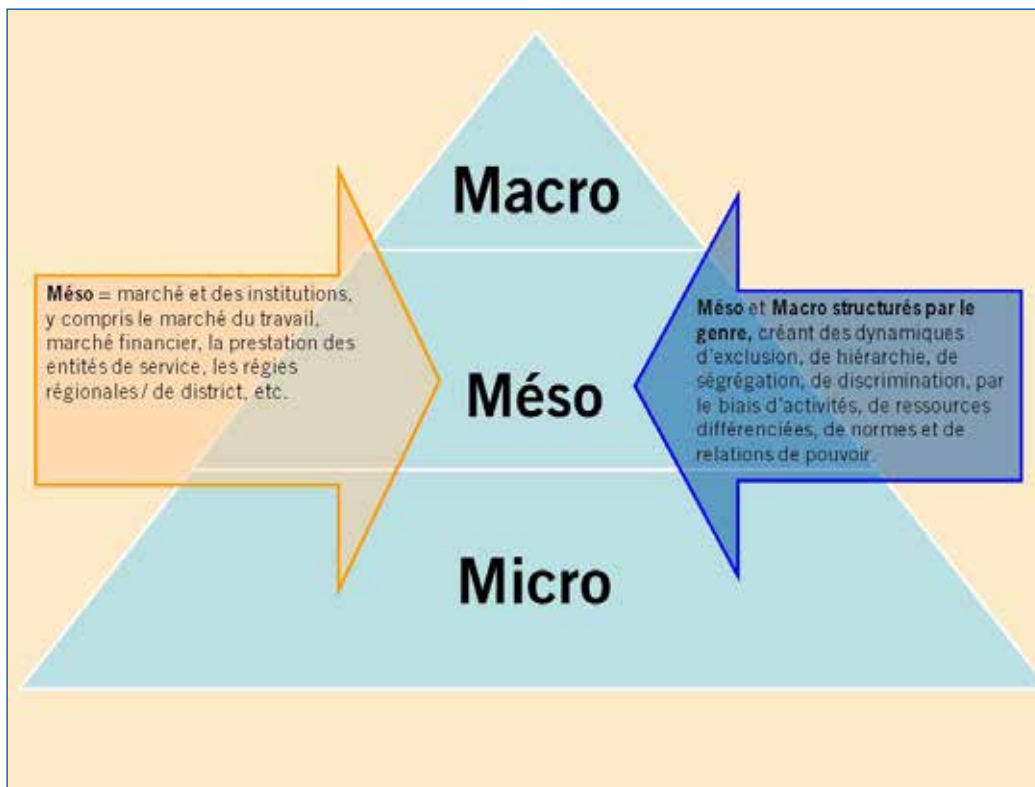


Outils d'analyse selon genre 1

Micro niveau:

Par chercheurs de l'Institut pour le développement international de Harvard, aux Etats-Unis, cet outil est conçu pour recueillir des données au niveau micro (communauté et ménage). Il est composé de trois éléments:

- 1) **Le profil d'activités:** Identifie toutes les tâches ou activités des femmes et des hommes.
- 2) **Le profil d'accès et de contrôle des moyens et des ressources:** permet d'analyser qui a accès aux ressources et qui contrôle l'utilisation et identifie qui bénéficie des avantages.
- 3) **Les facteurs influents** qui affectent les femmes et les hommes.



Outils d'analyse selon genre 2

Mésos niveau:

Au niveau mésos, l'accent est mis sur les institutions comment elles opèrent en termes de prestation de service et de mise en oeuvre, et comment elles influencent la politique nationale.

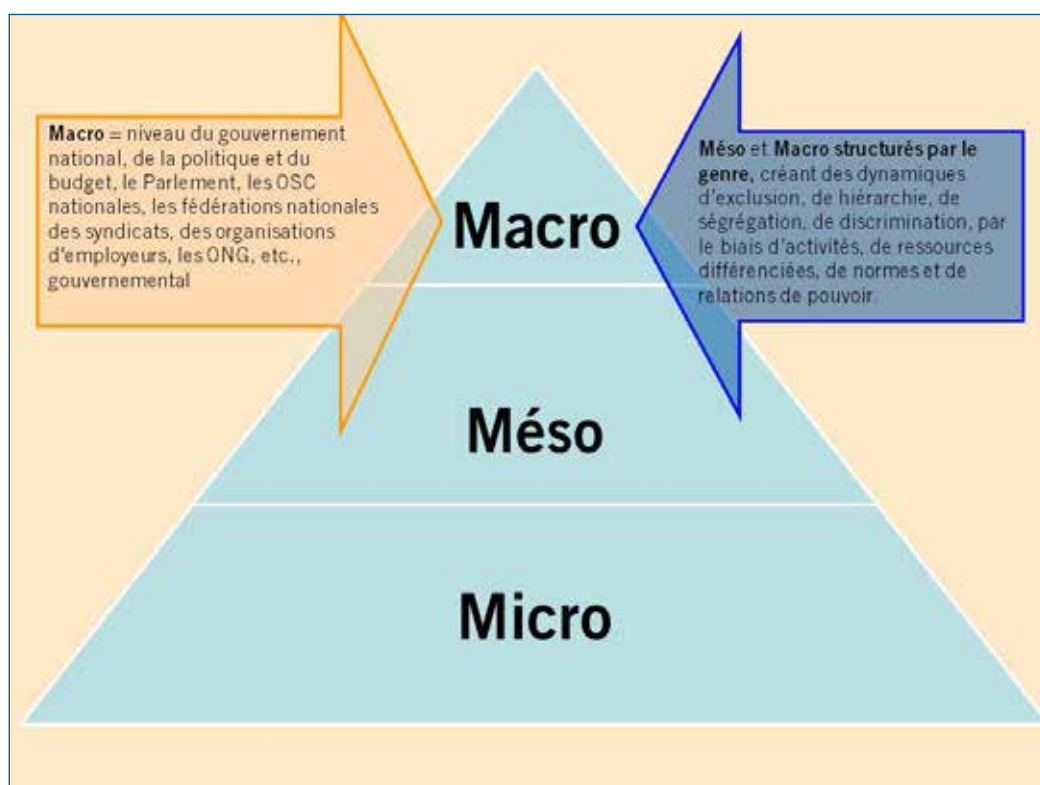
Des questions directrices peuvent être:

- Les structures de prestation des services (p. ex., les structures des services sociaux à ce niveau – santé, éducation, emploi, transports, police, appareil judiciaire, etc.) reflètent-elles l'équilibre entre les sexes au niveau de la direction et de l'effectif? Les femmes et les hommes ont-ils le même accès à l'emploi et aux services? Y a-t-il une garantie que les hommes et les femmes soient traités de la même façon pour ce qui est des revenus et des avantages?

Outils d'analyse selon genre 3

Méso:

- Les entreprises et les institutions du secteur privé (y compris les banques, les médias etc.) reflètent-elles un équilibre entre les sexes dans leur gestion et au sein de leur effectif? Les femmes et les hommes ont-ils le même accès à l'emploi et aux services?
- Y a-t-il, sur le marché du travail, une ségrégation professionnelle, horizontale et verticale, selon le genre?



Outils d'analyse selon genre 4

Macro niveau:

Le niveau macro fait référence aux activités qui gouvernent la politique nationale. L'analyse met l'accent sur comment ces législatives, réglementaires et politiques nationales influencent les activités d'une institution ou d'une organisation, ou les activités de terrain.

Des questions directrices peuvent être:

- Le gouvernement a-t-il pris des engagements concernant l'égalité des genres dans le cadre des déclarations internationales telles que la Déclaration de Pékin, la Déclaration sur les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ou la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)?

Outils d'analyse selon genre 5

Macro:

- Les politiques nationales et sectorielles reflètent-elles ces engagements en accordant une attention particulière aux inégalités entre les hommes et les femmes à différents niveaux et à des moyens pour les redresser?
- Comment les politiques, les lois et les règlements en vigueur (le droit de vote, les droits à l'héritage et aux possibilités de crédit, les droits de divorce et la garde des enfants? ont-ils des incidences différentes sur les femmes et sur les hommes?
- Comment les décisions sont-elles prises dans les institutions nationales (parlement, ministères, universités, entreprises)? Comment les femmes sont-elles représentées dans ce système? Comment les décisions sont-elles prises?

Mainstreaming 1

- Le terme mainstreaming est utilisé pour montrer que tous les secteurs d'intervention sont concernés par les relations entre femmes et hommes; et leur analyse est utile dans pratiquement tous les cas de figure.
- C'est cette application transversale qui est désignée par le terme de mainstreaming. En effet, il serait dépourvu de sens de concevoir des interventions spécifiques portant sur le renforcement des capacités des femmes tout en continuant à ignorer les questions des inégalités de genre dans les autres secteurs.

Mainstreaming 2

- Le mainstreaming ne peut que se réaliser en commençant par un exercice d'analyse selon genre.
- Dans le cadre de la planification nationale ceci comprendrait les politiques, les plans et les budgets respectifs dans le sens des processus et leur produit.

PPT Module 1. Session 2: Les indicateurs du genre

Les indicateurs du genre

Source : Osch, Thera van, et Claire Leloup (2010): Cours en ligne GENRE 2:
Outils et stratégies de base pour promouvoir l'égalité de genre



Pourquoi les indicateurs de genre sont-ils importants?

- Les indicateurs de genre soulignent les changements dans les relations de genre, au cours du temps et dans un contexte social donné. Il existe plusieurs types d'indicateurs de genre, utilisables en fonction des différentes modalités de coopération au développement.
- Ils rendent visible ce qui est important pour le renforcement de l'égalité de genre.
- Ils tiennent compte de faits qui étaient auparavant considérés comme acquis (par exemple le travail non rémunéré, ou la violence sexiste); ce qui est compté compte.
- Ils mesurent les changements pour les hommes et les femmes dans un laps de temps donné (indicateurs de performance).
- Ils permettent de connaître les cibles et objectifs à atteindre dans un délai donné (indicateurs de cibles, comme les Objectifs de Développement du Millénaire).
- Ils sont des outils de suivi et d'évaluation.
- Ils sont importants pour la responsabilité sur les questions de genre (de la part des donateurs comme des pays partenaires).
- Ils sont des outils utiles dans le dialogue politique et stratégique.
- Ils sont des outils utiles pour la sensibilisation sur les écarts de genre dans le débat public et dans les médias.

Types d'indicateurs

Il existe de nombreux types d'indicateurs de genre. Nous ne mentionnons ici que les types les plus courants qui sont utilisés dans la coopération au développement:

- Indicateurs de contexte (comme le GDI, l'indicateur de développement humain sensible au genre)
- Indicateur de cible (par exemple les indicateurs de cible de l'OMD 3 sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes)
- Indicateurs de performance de genre (souvent faits sur mesure et découlant des objectifs poursuivis dans un projet, un programme ou dans le cadre d'évaluation des performances utilisé pour l'appui budgétaire)
- Indicateurs d'impact de genre (qui mesurent l'impact qualitatif de la coopération au développement, comme des changements législatifs)
- Indicateurs **d'intention** sur les politiques de genre (indicateurs qui expriment l'objectif d'une politique à promouvoir l'égalité de genre)
- Indicateurs **de contribution** aux politiques de genre (par exemple les ressources humaines et les budgets financiers en % du total destinés à promouvoir l'égalité de genre)

Indicateurs d'égalité de genre

- Les indicateurs d'égalité de genre ont pour objectif de mesurer les inégalités de genre et / ou l'évolution de ces inégalités dans une situation particulière et dans un laps de temps précis. Il y a des indicateurs d'égalité de genre quantitatifs (par exemple, nombres, pourcentages) et qualitatifs (par exemple basés sur les perceptions).
- Les indicateurs d'égalité de genre sont utiles pour
 - la mesure des inégalités entre hommes et femmes,
 - la planification axée sur les résultats,
 - le plaidoyer et augmenter la sensibilisation.
 - Les indicateurs d'égalité de genre sont utilisés dans l'analyse de genre et complémentaires à celle-ci.

Exemples d'indicateurs d'égalité de genre

- **Quantitatifs: l'écart de genre dans d'alphabétisation des adultes**
 - Indiqué par le taux d'alphabétisation des adultes par genre à plusieurs échelles
 - Population nationale: % de femmes alphabétisées / % d'hommes alphabétisés
 - Population rurale: % de femmes rurales alphabétisées / % d'hommes ruraux alphabétisés
 - Population urbaine: % de femmes alphabétisées en milieu urbain / % d'hommes alphabétisés en milieu urbain
- **Qualitatif: nombre de lois discriminatoires**
 - Présence de lois discriminatoires, de lois qui ne protègent pas les droits humains des femmes, ou de droits et pratiques coutumiers qui maintiennent des inégalités entre les sexes.
 - Indicateurs sensibles au genre Les Indicateurs sensibles au genre sont des variables qui montrent les changements liés au genre et dans les relations de genre au fil du temps dans une société.

Exemples d'indicateurs

Sensibles au genre

- **Indicateur quantitatif: le taux d'alphabétisation des adultes**
S'il est sensible au genre, il permet de distinguer:
 - le taux d'alphabétisation des femmes adultes en milieu rural (% de femmes alphabétisées en milieu rural / total des femmes rurales)
 - le taux d'alphabétisation des hommes adultes en milieu rural
 - le taux d'alphabétisation des femmes adultes en milieu urbain
 - le taux d'alphabétisation des hommes adultes en milieu urbain
- Ces indicateurs ont besoin de collecter des données ventilées par sexe
- **Indicateur qualitatif: "Niveau de confiance dans le système judiciaire national"**
 - Sondage d'opinion avec collecte séparée des réponses des hommes et des femmes: confiant, fait un peu confiance, ne fait pas confiance.

D'égalité de genre

- **Quantitatifs: l'écart de genre dans d'alphabétisation des adultes**
 - Indiqué par le taux d'alphabétisation des adultes par genre à plusieurs échelles
 - Population nationale: % de femmes alphabétisées / % d'hommes alphabétisés
 - Population rurale: % de femmes rurales alphabétisées / % d'hommes ruraux alphabétisés
 - Population urbaine: % de femmes alphabétisées en milieu urbain / % d'hommes alphabétisés en milieu urbain
- **Qualitatif: nombre de lois discriminatoires**
 - Présence de lois discriminatoires, de lois qui ne protègent pas les droits humains des femmes, ou de droits et pratiques coutumiers qui maintiennent des inégalités entre les sexes.

Annexe IV: Exercices 2, 3a et 3b: Grilles pour l'analyse de genre

Exercice 2:

La grille d'analyse de l'évolution sociale permet de se représenter les changements obtenus sur des générations. La colonne génération concerne les ascendants et descendants et les indicateurs portent sur les phénomènes à observer.

Génération		Indicateurs			
	Âge du mariage	Niveau d'éducation	Heures de travail rémunéré	Nombre d'enfants	Utilisation de la contraception
Grand-père					
Grand-mère					
Père					
Mère					
Fils					
Fille					
Petit-fils					
Petite-fille					
Etc.					

Exercice 3a: Grille d'analyse des rôles de genre

Décrivez les rôles de genre et les responsabilités des hommes et des femmes à propos des cinq types d'activités, en fonction des trois sortes de tâches (reproductives, productives, communautaires).

Tâches	Hommes	Femmes
Reproductives		
Productives		
Communautaires		

Exercice 3b: Grille d'analyse des rôles de genre

En considérant votre propre communauté en fonction des trois sortes de tâches (reproductive, productive et communautaire), estimer en pourcentage la part effectuée par les hommes et par les femmes.

Tâches	Hommes	Femmes	Total
Reproductives			100 %
Productives			100 %
Communautaires			100 %

Annexe V: Exercice 4. Indicateurs de genre

Lignes directrices:

Identifier des indicateurs sensibles au genre dans les différents domaines: social, juridique, organisationnel, économique, politique et environnemental.

Domaine	Les indicateurs de genre	Homme	Femme	Disparités de genre
Social				
Juridique				
Organisationnel				
Économique				
Politique				
Environnemental				

Exemple:

Domaine	Les indicateurs de genre	Homme	Femme	Disparités de genre
Social	Niveau d'éducation			
	Taux d'alphabétisation			
	Accès à l'enseignement professionnel			
	Accès à l'enseignement supérieur			
	Taux de mortalité			
	Prévalence contraceptive			
	Violences			
Juridique	Statut chef de famille			
	Pouvoir de décision			
	Situation matrimoniale			
	Accès au foncier			
Organisationnel	Appartenance aux organisations et aux réseaux sociaux			
	Compétences techniques			
Économique	Emploi salarié			
	Activité non salariée			
	Apport dans le ménage			
	Niveau de revenu			
	Capacité d'épargne			
	Accès aux ressources et facteurs de production			
	Crédits			
	Participation à la vie de la communauté			
Politique	Présence au parlement (nbre)			
	Présence au gouvernement (nbre)			
	Présence dans les instances des collectivités locales			
Environnemental	Utilisations et niveau d'implication dans les activités			
	Temps consacré à la collecte de bois de chauffage			
	Gain de temps grâce à l'utilisation de l'énergie solaire à usage domestique			

Annexe VI: Exercice 5. Évaluer la sensibilité au genre des politiques nationales

Liste de contrôle: Politiques avec ou sans approche de genre:

Vérifier		OUI	NON
1	Tiennent-elles compte des droits des femmes établis au niveau national et international?		
2	Prennent-elles en considération le fait que les questions de genre ont une incidence différente sur la vie des femmes et des hommes et ont des répercussions tant économiques que sociales?		
3	Considèrent-elles que le genre conditionne les besoins des hommes et des femmes ainsi que leur accès à l'emploi et aux ressources?		
4	Reconnaissent-elles les différents rôles, responsabilités et capacités des hommes et des femmes déterminés par la société?		
5	Considèrent-elles que les politiques ont une influence différente sur les hommes et les femmes?		
6	Considèrent-elles que des relations de genre existent dans les communautés et les familles?		
7	Tiennent-elles compte des rapports de force au sein des communautés et des familles?		
8	Tiennent-elles compte de la répartition inégale des ressources entre les hommes et les femmes au sein des communautés et des familles?		
9	Facilitent-elles l'évolution des conditions de vie et des rôles traditionnels des femmes (aussi bien les conditions que le statut)?		
10	Facilitent-elles la libre prise de décisions au niveau du sexe et du genre?		
11	Le travail non rémunéré effectué par les femmes et leur contribution à la société dans son ensemble sont-ils valorisés?		
12	Permettent-elles aux femmes d'avoir accès aux ressources matérielles et symboliques dont elles ont besoin pour améliorer leur niveau et qualité de vie?		
13	Prévoient-elles des mesures de discrimination positive pour modifier la situation défavorable des femmes?		
14	Renforcent-elles la participation des femmes aux organisations et à la prise de décision de la communauté?		
15	Sont-elles formulées dans un langage non sexiste?		

Source: Andía-Pérez, B., Beltrán-Barco, A., Coello-Cremades, R., Gutiérrez, M. Palán-Tamayo, Z. & Zabalaga-Estrada, C. (2004) *Toward Transparency with Equity: Gender-Sensitive Budgets in the Andean Region*, New York: UNIFEM- Région des Andes

Annexe VII: Exercice 6. Votre rôle comme porteur de changement

Notez les chiffres sur la feuille de résultats et découvrez quelles sont vos forces et faiblesses afin d'améliorer l'approche de genre dans les politiques nationales.

Dans le questionnaire, entourez le chiffre (1-5) le plus représentatif de votre réponse à la question. L'exercice a été conçu de façon à ne pas inclure de catégories telles que «*sans objet*» ou «*je ne sais pas*», car il s'agit d'un exercice d'autoanalyse: il n'y a donc pas de bonnes ou de mauvaises réponses!

	Vérifier	OUI	NON
1	Comment évaluez-vous vos connaissances et compétences actuelles liées au genre?		
2	Comment évaluez-vous votre volonté d'examiner les questions de genre dans votre travail?		
3	Comment évaluez-vous la demande au sein de votre ministère pour aborder les questions de genre?		
4	Comment évaluez-vous vos antécédents comme agent de changement dans votre département?		
5	Comment évaluez-vous votre capacité à discuter des questions concernant l'égalité de genre?		
6	Comment évaluez-vous vos efforts pour intégrer les questions sociales aux aspects techniques des domaines politiques de votre ministère?		
7	Comment évaluez-vous votre capacité à lancer de nouveaux partenariats ou adopter de nouvelles approches dans votre travail?		
8	Comment évaluez-vous votre réceptivité à des opinions contradictoires sur les questions de genre?		
9	Comment pensez-vous que votre ministère/superviseur évalue votre travail à l'égard des questions de genre?		

Feuille de résultats

Pour les résultats individuels: notez le chiffre correspondant à chaque question, puis faites la somme de toutes les questions pour déterminer le résultat total. Un résultat élevé représente une force perçue dans un domaine particulier de l'égalité de genre (A, B, C). La «clé» décrit ces trois domaines.

QUESTION						Clé
(total)						
1. ____	+	7. ____	+	8. ____	= ____	A
2. ____	+	5. ____	+	6. ____	= ____	B
3. ____	+	4. ____	+	9. ____	= ____	C

Clé pour la lecture des résultats

A. Niveau perçu de connaissances et de compétences

Le degré de confiance de la théorie et de la méthodologie de genre du répondant.

B. Les attitudes envers la question de l'égalité

La bienveillance du répondant: attitudes et comportements en matière de genre à développer ou à modifier.

C. Environnement de travail

La perception qu'a le répondant de son environnement de travail et la valeur donnée aux questions de genre dans son travail.

Source: International Service for National Agricultural Research (ISNAR), (2001) *Gender Analysis for Monitoring and Evaluation: The Engendered Logframe Approach A Training module*.

Annexe VIII: Testez vos connaissances

Vérifiez votre niveau de maîtrise en remplissant ce questionnaire.

Quiz¹

1. Le genre est...

- ☐ A. ... le sexe
- ☐ B. ... la femme
- ☐ C. ... socialement déterminé

2. Le concept de *gender mainstreaming* fait référence à:

- ☐ A. Des interventions spécifiques portant sur le renforcement des capacités des femmes.
- ☐ B. Des interventions ayant le but d'augmenter la participation de la femme dans le domaine politique.
- ☐ C. La (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

3. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies) établit que «le travail des femmes est moins rémunéré que le travail des hommes». Indiquez si cette déclaration renvoie au genre ou au sexe:

- ☐ A. Sexe
- ☐ B. Genre
- ☐ C. Aucun des deux

4. Pourquoi l'égalité de traitement n'est-elle pas suffisante pour assurer l'égalité de résultats?

(Merci de choisir TROIS options parmi celles qui sont présentées ci-dessous)

- ☐ A. Parce que traiter tout le monde de la même façon sans prendre en considération les caractéristiques spécifiques des groupes ou individus désavantagés peut renforcer les inégalités existantes au lieu de les combattre.
- ☐ B. Parce que les inégalités sont naturelles et ne doivent pas être combattues.
- ☐ C. Ce n'est pas vrai: l'égalité de traitement correspond toujours à l'égalité de résultats.

5. Une bonne partie des activités économiques exercées par les femmes (telles que les tâches domestiques et les soins familiaux) contrairement à celles des hommes, ne sont pas reconnues comme telles. Pourquoi?

- ☐ A. Ils n'existent pas d'outils pour mesurer la valeur du travail domestique.
- ☐ B. Il s'agit souvent d'activités domestiques et de soins, lesquels sont invisibles pour la comptabilité nationale.
- ☐ C. Les activités domestiques ne contribuent pas au PIB national.

6. Des politiques qui se fondent sur l'équité de genre...

- ☐ A. ...se fondent sur le principe de non-discrimination et impliquent l'obligation de traiter toute personne de la même façon, indépendamment de son statut social.
- ☐ B. ...peuvent éventuellement aider à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes, uniquement si elles incluent des mesures pour améliorer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi, l'éducation, la formation, l'avancement de carrière, etc.
- ☐ C. ...ne sont pas forcément nécessaires dans des pays où la législation ne porte pas directement atteinte aux droits civils, politiques et socio-économiques des femmes.

7. L'analyse de genre s'occupe de:

- ☐ A. Les caractéristiques spécifiques des femmes.
- ☐ B. L'analyse des rapports sociaux de genre.
- ☐ C. Aucun des deux.

1 Adaptation de ITCILO online course on "Gender and Development Effectiveness", module 0 bis.

Réponses

Question 1: C. Le genre résulte du processus de socialisation des hommes et des femmes, processus qui leur assigne des rôles et des positions différents au niveau de la reproduction, de la production et de la distribution des responsabilités. Il renvoie aux rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle, rapports qui changent selon les sociétés, les époques historiques et les circonstances.

Question 2: B. La situation décrite ne dépend pas des traits biologiques intrinsèques des femmes ou des hommes; en revanche, elle désigne leurs rôles dans la société, lesquels ont une base sociale. Le fait que les femmes perçoivent généralement des salaires moins élevés résulte des facteurs liés à leurs statuts et rôles dans la société, notamment les stéréotypes («les femmes ne sont pas à la hauteur de certaines tâches»/«les femmes consacrent moins de temps et d'efforts au travail à cause de leurs responsabilités familiales»...), la discrimination sur le marché de l'emploi (les femmes sont confrontées à des obstacles pour accéder à certains postes de responsabilités...) et la discrimination (basée sur l'hypothèse selon laquelle il est normal que les femmes perçoivent un salaire moins élevé pour un travail de même valeur, puisque dans le ménage, leur contribution en termes de revenus est secondaire).

Question 3: C. Le *gender mainstreaming* est une approche visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes (ou des filles) aussi bien que celles des hommes (ou des garçons) à l'élaboration, la mise en œuvre, la gestion et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique, social – de manière à ce que les femmes et les hommes jouissent des mêmes avantages, et que l'inégalité ne persiste pas.

Question 4: A. La différence de traitement constitue certainement une forme de discrimination et doit donc être combattue. L'égalité de tous les citoyens face à la loi ou en termes de droits et libertés – qui est l'égalité de jure – est fondamentale, mais souvent n'est pas suffisante pour garantir des résultats vraiment équitables – ce qui correspond à l'égalité de facto. La discrimination indirecte découle souvent des lois, des politiques publiques ou privées qui, par le respect du principe de l'égalité de traitement, génèrent un désavantage significatif envers un certain groupe ou une partie de la population.

Question 5: B. Une grande partie des activités effectuées par les femmes aussi bien que par les hommes (dans le cadre de leur rôle reproductif) n'est pas comptabilisée dans les recettes nationales car elle a lieu hors de la sphère du marché formel du travail, c'est-à-dire dans la production de subsistance, l'emploi informel, le travail domestique et reproductif et le travail bénévole et communautaire. Statistiquement et historiquement, les femmes sont plus souvent chargées des activités non rémunérées que les hommes, raison pour laquelle cette invisibilité est fortement féminisée. Un outil pour comptabiliser la valeur de ce travail est le «budget-temps», outil de classification des activités de la population le temps d'une journée (24 heures). Ainsi, le travail productif non rémunéré peut être évalué en termes monétaires.

Question 6: B. L'égalité de traitement ne correspond pas forcément à des résultats égaux. Les politiques d'égalité des chances qui signifient parvenir à une réelle égalité entre hommes et femmes doivent reconnaître les circonstances spécifiques qui mettent les femmes (ou les hommes) dans une situation désavantageuse selon le contexte, et comprennent des mesures qui assurent aux groupes désavantagés le changement nécessaire pour bénéficier des chances offertes.

Question 7: B. L'analyse de genre examine toute différence de condition, de besoins, d'accès aux ressources et au développement, de gestion de patrimoine, de pouvoir de décision, de participation et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe (Commission européenne, 1998).

Annexe IX: Exercice 7. La négociation d'un budget des ménages

Objectifs d'apprentissage

Reconnaître l'importance de la BSG pour promouvoir l'égalité hommes-femmes.

Contenu

Profil et contexte familial (à développer par le formateur en fonction du contexte et en se basant sur les exemples cités ci-dessous)

Tâche

Jeu de rôle

Vous allez recevoir une description du profil de votre personnage et de son contexte familial.

1. Lisez ces descriptions.
2. Faites une liste des trois priorités dont votre personnage demande la satisfaction.
3. Négociez avec les autres membres de la famille.
4. Compte-rendu (Questions à remettre aux observateurs)
En utilisant les questions d'orientation suivantes, votre groupe va analyser comment les décisions contribuent à l'égalité hommes-femmes ou la restreignent.
 - a) Comment les décisions ont-elles été prises et par qui?
 - b) Qui a été le plus avantagé et qui a été le plus négligé?
 - c) Quels postes budgétaires ont été prioritaires et lesquels ont été mis de côté?
 - d) Ces décisions tiennent-elles compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes?
 - e) Est-il possible de modifier l'affectation des fonds pour mieux répondre aux besoins de chacun?
 - f) Peut-on établir un parallélisme entre cet exercice et le processus de budgétisation du gouvernement?
 - g) Quelle est l'incidence des dépenses du gouvernement pour les revenus et dépenses des ménages relatives à des services tels que la santé, l'eau, etc.?
5. Présentez vos conclusions en plénière.

EXEMPLES DE «PROFIL FAMILLE»

FAMILLE No 1

Pierre (35 ans)

- époux de Jeanne
- a une fille, France, de 16 ans
- a reçu une éducation universitaire
- est bénéficiaire de la sécurité sociale ainsi que sa famille (indemnité maladie, assurance emploi, etc.)
- est fonctionnaire
- connaît ses droits
- cotise à un régime de pension
- a accès aux soins de santé

Jeanne (30 ans)

- épouse de Pierre
- a une fille, France, de 16 ans
- a reçu une éducation universitaire
- est couverte par la sécurité sociale (assurance maladie, etc.) de son mari
- femme au foyer
- bénéficiaire du régime de pension
- a accès aux soins de santé

France (16 ans)

- fille de Pierre, fonctionnaire, et Jeanne, femme au foyer
- étudie au lycée
- est couverte par la sécurité sociale (assurance maladie) de son père
- est étudiante
- connaît ses droits
- a accès aux soins de santé

Anne (70 ans)

- mère de Pierre
- veuve
- aucune éducation
- a une assurance maladie privée
- ne travaille plus
- ne connaît pas ses droits
- reçoit une rente (pension)
- a accès aux soins de santé

FAMILLE No 2

Fatimatou (30 ans)

- épouse d'Ahmadou
- a deux enfants (un garçon de 12 ans et une fille de 15 ans)

- aucune éducation
- aucune sécurité sociale (assurance emploi)
- aucune indemnité en cas de maladie
- travaille comme femme de ménage (secteur informel et n'a pas de contrat de travail)
- ne connaît pas ses droits
- n'a pas de régime de pension
- n'a pas accès aux soins de santé

Ahmadou (40 ans)

- époux de Fatimatou
- a deux enfants (un garçon de 12 ans et une fille de 15 ans)
- a reçu une éducation de base
- aucune sécurité sociale (assurance emploi)
- exerce un travail saisonnier avec contrat de travail (secteur formel)
- ne connaît pas ses droits
- n'a pas de régime de pension
- n'a pas accès aux soins de santé

Julie (15 ans)

- fille d'Ahmadou, travailleur saisonnier, et de Fatimatou, femme de ménage
- a quitté l'école à 11 ans, après avoir terminé le cycle primaire
- aide sa mère dans les travaux ménagers et l'agriculture de subsistance
- n'est pas couverte par la sécurité sociale
- ne connaît pas ses droits
- n'a pas accès aux soins de santé

Benjamin (12 ans)

- fils d'Ahmadou, travailleur saisonnier et Fatimatou, femme de ménage
- étudiant du secondaire
- aide sa famille dans l'agriculture de subsistance
- n'est pas couvert par la sécurité sociale
- ne connaît pas ses droits
- a un accès limité aux soins de santé (à l'école)

Mariame (55 ans)

- veuve, mère d'Ahmadou
- s'occupe de ses petits-enfants depuis que sa fille est décédée du VIH/SIDA
- aucune éducation
- aucune sécurité sociale (assurance emploi)
- aucune indemnité en cas de maladie
- travaille dans le secteur informel comme vendeuse
- fait partie d'une association d'aide aux personnes dans le besoin ayant une charge familiale
- ne connaît pas ses droits
- n'a pas de régime de pension
- n'a pas accès aux soins de santé

Annexe X: Exercice 8. Présentation éclair

Présentation éclair: À quoi sert la budgétisation sensible au genre?

Que s'est-il passé?

Vous vous rendez au ministère des Finances pour demander des informations sur la politique budgétaire annuelle. Vous prenez l'ascenseur et soudain vous vous retrouvez face au ministre des Finances qui monte également dans l'ascenseur.

Vous avez la possibilité de lui parler pendant 1 minute, avant qu'il ne sorte de l'ascenseur.

Vous savez que les questions de genre ne l'intéressent pas car dans un entretien récent publié dans la presse, il a déclaré que «l'argent est neutre, le budget n'a donc rien à voir avec le genre».

Mais vous voulez le convaincre d'accorder plus de priorité à la budgétisation selon le genre. Vous souhaitez éveiller sa curiosité pour qu'il vous invite à approfondir ces idées en vous recevant dans son bureau.

Instructions:

1. Le formateur lit à voix haute le texte précédent intitulé «Que s'est-il passé?» (1 minute).
2. Former des groupes de discussion de trois personnes (4 minutes).
3. Par petits groupes de trois, les groupes de discussion examinent les questions suivantes (10 minutes):
 - Comment convaincre le ministre d'accorder une plus grande importance à la budgétisation selon le genre? Quel est le meilleur argument pour le convaincre? Donner un argument irréfutable qui va l'inciter à vous recevoir dans son bureau pour approfondir le sujet.
 - Choisir le porte-parole qui va exposer le discours au nom du groupe.
4. En plénière (30 minutes).
 - Le porte-parole présente les trois membres du groupe de discussion (1-2 minutes) et énonce sa présentation éclair sur le sujet: «Pourquoi le ministre doit-il accorder la priorité à la budgétisation selon le genre» (**une** minute).

Annexe XI: Exercice 9. Le genre dans le cycle budgétaire²

Objectif d'apprentissage

Examiner une expérience de BSG réussie.

En groupe (45 min)

Lisez l'étude de cas et désignez les différentes phases du cycle budgétaire (élaboration –adoption –exécution –évaluation).

Pour chaque phase, sélectionnez **un** facteur majeur qui a contribué au succès de cette initiative de BSG.

En plénière (15 min)

Présentez vos conclusions aux autres groupes.

Étude de cas: la BSG au Maroc

Le Maroc fait partie des quatre pays dans lesquels le programme mondial de l'UNIFEM relatif à la BSG a soutenu le travail de BSG au cours de la période 2005-2008. L'exemple du Maroc a été retenu pour cette étude de cas en raison du regain d'intérêt manifesté par le gouvernement marocain pour la promotion des droits de la femme et des bonnes occasions de partenariats entre le gouvernement et la société civile. Une série de réformes gouvernementales est en cours au Maroc, notamment le transfert de pouvoir aux collectivités décentralisées, la gestion orientée vers la budgétisation, et la réforme des systèmes de financement sectoriels dans la santé, l'éducation, l'habitat et la justice. Ces réformes fournissent des points d'entrée pour la BSG.

La BSG a été lancée au Maroc en 2002 avec une étude des possibilités d'une initiative de BSG. Le rapport d'évaluation soulignait l'importance de collaborer avec d'autres processus de réformes et de s'appuyer sur ceux-ci, plutôt que d'aborder la BSG comme une initiative distincte. Le rapport mettait également en exergue les moyens par lesquels le travail de BSG pourrait compléter et renforcer d'autres réformes. De façon similaire, il montre comment la BSG pourrait contribuer aux objectifs clés du gouvernement, notamment la réduction de la pauvreté. Cet outil a ainsi servi d'instrument de défense pour convaincre le gouvernement marocain des avantages qu'il y a à adopter une approche BSG.

L'initiative BSG s'est engagée dans des activités de renforcement des capacités et de formation à l'analyse sexospécifique des planistes principaux et des professionnels du budget du ministère des Finances et des ministères responsables. Elle a publié et diffusé un guide sur la BSG et la budgétisation axée sur la performance, ainsi qu'un manuel sur la BSG destiné aux parlementaires et aux organisations non gouvernementales (ONG). Cette initiative a également soutenu l'élaboration d'indicateurs sensibles au genre dans le cadre de la réforme budgétaire orientée vers la performance. En 2005, des ateliers ont été organisés avec les ministères de la Santé, de l'Éducation, de l'Agriculture et du Développement rural et des Finances, afin d'encourager l'élaboration et l'utilisation des données ventilées par sexe tout au long des cycles budgétaires et politiques. Un accent particulier a été mis sur le suivi et l'évaluation.

² Extrait du module de formation: Financement des priorités de l'égalité entre hommes et femmes, ITCILO/ONU Femmes, 2010 (www.gendermatters.eu).

Cette initiative a été menée par le ministère des Finances, avec la participation de la Direction du budget, la Direction des études et des prévisions financières et la Direction des affaires générales et administratives.

La production du premier rapport de genre, réalisé par le ministère des Finances, a été l'un des points marquants de l'année 2005. Le rapport de genre a été présenté en annexe du Rapport économique et financier pour l'année 2006, qui accompagnait la présentation de la loi de finances (loi budgétaire).

Le ministère avait pour but d'institutionnaliser le rapport de genre dans le cadre des documents du budget en impliquant un plus grand nombre de ministère dans sa production, en couvrant finalement tous les secteurs. Au cours des premières années le rapport a mis l'accent sur les secteurs les plus importants pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement. En 2007, 19 ministères étaient impliqués dans la production du rapport de genre: Finance et Privatisation, Santé, Éducation, Agriculture, Justice, Emploi, Famille, Logement, Énergie, Eau, Infrastructure et Transport, Habitat et Urbanisme, Haut-commissaire de la Planification, Affaires étrangères, Modernisation des secteur publics, Formation professionnelle, Alphabétisation et Enseignement non formel, Artisanat et Économie sociale, secrétariat d'État chargé de la Jeunesse et ministère de l'Intérieur

DÉBUT

MODULE 1

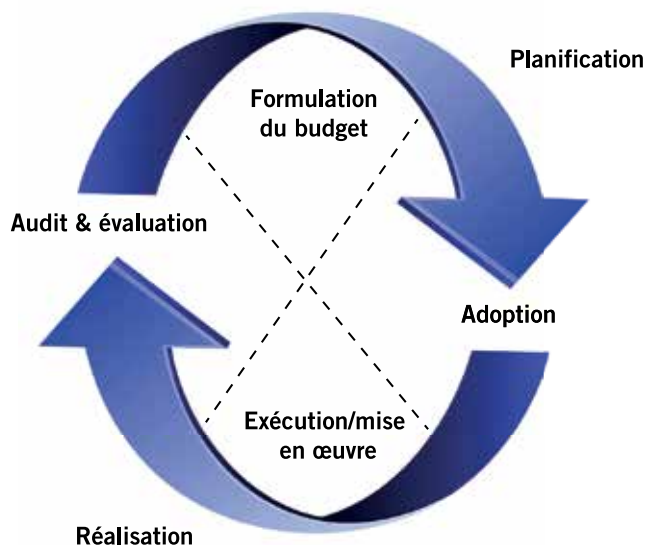
MODULE 2

MODULE 3

ANNEXES

GUIDE DES
PARTICIPANT(E)S

Exercice 9. Le genre dans le cycle budgétaire



Formulation du budget

- articuler les orientations politiques et priorités du gouvernement
- déterminer les objectifs au plus haut niveau
- fixer les paramètres du budget
- réviser les résultats du budget précédent
- établir les priorités par secteur ou portefeuille
- estimer le coût des produits
- le ministère des Finances négocie avec les autres ministères l'allocation des fonds
- le Conseil des ministres (l'exécutif) adopte le budget

Acteurs clés: Conseil des ministres, ministère des Finances, ministre des Finances et autres ministres, hauts fonctionnaires de l'État.

Exécution/mise en œuvre

- suivi des dépenses
- mesure des résultats
- responsabilités étayées par des circulaires de financement pour chaque portefeuille ou secteur

Acteurs clés: ministère des Finances, hauts fonctionnaires, prestataires de services (fonctionnaires ou contractuels du secteur privé), bénéficiaires des services.

Adoption

- présentation du budget devant le parlement
- examen et débats
- informations données à la société civile (transparence)
- acceptation (ou rejet) du budget
- obligation du gouvernement de rendre compte des dépenses et recettes

Acteurs clés: parlement, gouvernement, ministres, société civile, médias.

Audit & évaluation

- évaluation des résultats fiscaux
- contrôle des comptes et rapport aux députés (vérificateur général ou commissaire aux comptes indépendant)
- évaluation des résultats (résultats atteints)
- rapport officiel sur l'exécution du budget (rapports annuels)

Acteurs clés: ministère des Finances, ministres, hauts fonctionnaires, société civile, commissaires aux comptes.

Annexe XII: Présentations PowerPoint du Module 2

PPT Module 2. Session 1: La BSG – Qu'est-ce que c'est et pourquoi est-elle importante?

PPT Module 2. Session 3: Outils pour la budgétisation de genre

Ces annexes sont fournies sous forme électronique.

DÉBUT

MODULE 1

MODULE 2

MODULE 3

ANNEXES

GUIDE DES
PARTICIPANT(E)S

PPT Module 2. Session 1: La BSG – Qu'est-ce que c'est et pourquoi est-elle importante?

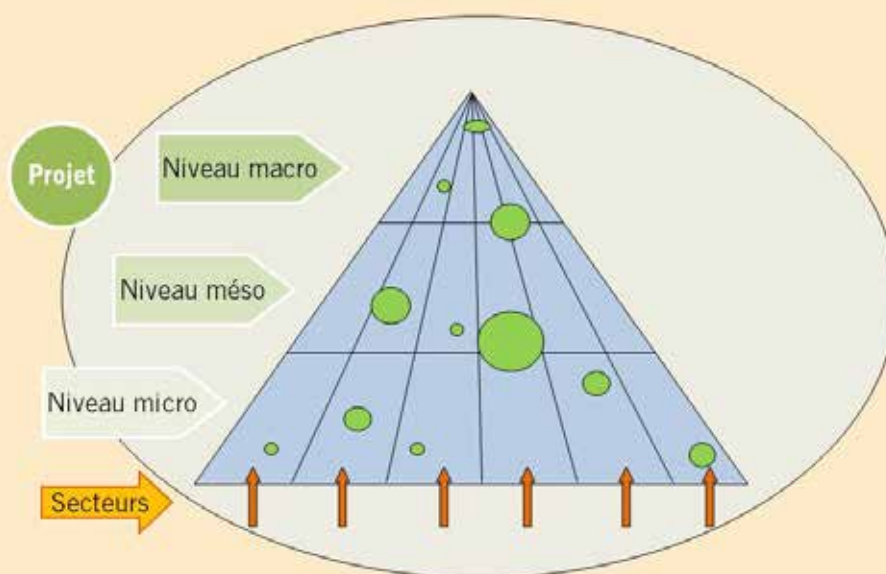
La budgétisation sensible au genre

Qu'est-ce que c'est et pourquoi est-elle importante?



Promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes

Où et quand?



BSG: Concepts & justification



**COMMENT EST COMPOSÉ
UN BUDGET?**

- Budgétisation: qui et comment?
- BSG: qu'est-ce que c'est? Qui devrait l'appliquer?
- À quoi sert la BSG?
- BSG pour accroître l'efficacité des actions de développement

À quoi sert la BSG?

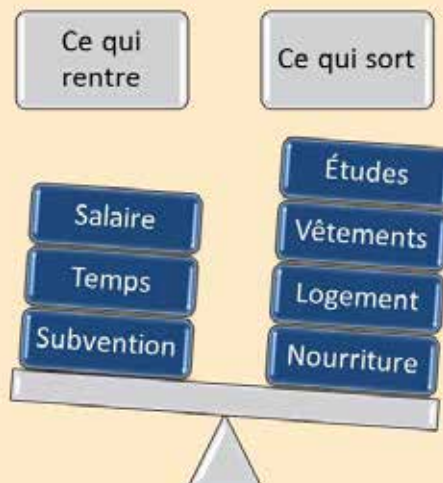
La présentation éclair

Groupes de discussion

Un argument décisif pour convaincre
le ministre des Finances

L'art de la budgétisation

Budgétisation =
planification des recettes et dépenses correspondant à une période donnée.



Nous faisons tous de la budgétisation...

Recettes:

Salaire
Honoraires
Subventions
Sécurité sociale
Production alimentaire propre
Tâches familiales non rémunérées
Etc.

Dépenses:

Loyer
Nourriture
Transports en commun
Impôts
Moyen de transport privé (voiture, vélo...)
Frais d'études
Santé
Vêtements et chaussures
Équipement du foyer
Loisirs
Matériel informatique (ordinateur, etc.)
Etc.

L'égalité des genres est-elle encouragée dans les foyers?

- Travailler avec des ressources limitées (argent, temps, biens)?
- Répartition du travail rémunéré/non rémunéré?
- Que faire en cas de demandes entrant en concurrence?
- Qui prend les décisions budgétaires? Qui est avantagé? Quels loisirs/études?
- Qui est touché par une réduction des dépenses?
- Investissements (court/long terme): dans quel domaine?
- Emprunt d'argent: quand? Pour quelles dépenses?

Budget du gouvernement

- **Basé sur les lois et les règlements:** le budget doit être approuvé par les représentants élus démocratiquement (parlement, autorités locales).
- **Poursuit des objectifs politiques** (ex. croissance économique, réduction de la pauvreté, éducation, santé, sécurité, égalité de genre...).
- **Ses priorités sont spécifiées** dans la déclaration budgétaire annuelle (appartenance politique): comment sont obtenues et dépensées les recettes fiscales?

Entrées et sorties d'argent du budget

Budget de l'État	
Ce qui rentre	Ce qui sort
Impôts directs (revenus, fonciers, bénéfices, successions)	Salaires des fonctionnaires (professeurs, travailleurs de la santé, policiers, militaires, juges..)
Impôts indirects (TVA, droits de douane...)	
Cotisations sociales (contributions à l'assurance sociale)	Prestations sociales aux personnes au chômage, en situation de handicap, à la retraite, etc.
Facturation de certains services	Engagements internationaux (APD, contributions à l'UE & ONU)
Emprunt	Intérêts de la dette publique
Subventions (pays en développement)	Dépenses publiques: éducation, santé, sécurité, etc.

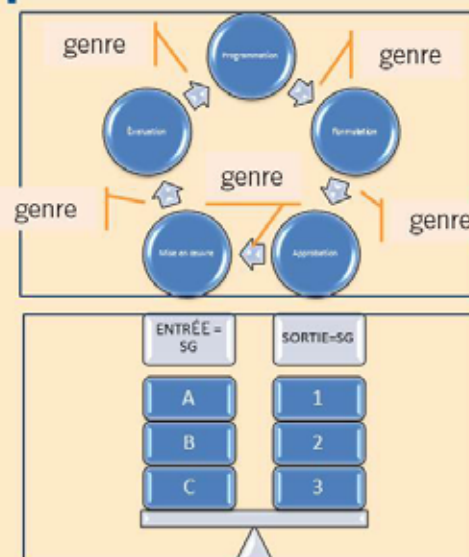
Transparence & obligation redditionnelle

- Les gouvernements préparent les budgets en notre nom.
- Nous élisons les parlementaires pour qu'ils prennent des décisions et exercent un contrôle sur le gouvernement.
- Les parlementaires doivent rendre des comptes et expliquer leurs décisions.
- Nous exigeons de nos gouvernements qu'ils fassent preuve d'ouverture & transparence et qu'ils nous permettent de participer à la prise de décisions.

Qu'est-ce que la BSG?

Intégrer une approche tenant compte de l'égalité hommes-femmes dans le processus budgétaire.

Réorganiser les recettes et dépenses pour qu'elles tiennent compte du genre (SG).



Perceptions erronées de la BSG

- Il NE s'agit PAS de préparer des budgets séparés pour les femmes (bien que certaines actions puissent cibler des femmes ou des hommes).
- Cela NE signifie PAS que le budget doit être réparti en deux parties égales pour les hommes et les femmes.
- Ce N'est PAS un modèle type qui peut être appliqué à toutes les situations.

Noms faisant référence à la BSG

- Au départ: budget des femmes
- Budgétisation intégrant l'aspect hommes-femmes
- Analyse du budget sous l'angle du problème de l'égalité hommes-femmes
- Initiatives de budgétisation liées au genre
- Budgétisation attentive à l'équité
- Budgétisation sexospécifique

Qui applique la BSG?

- Les personnes chargées du budget (ex. fonctionnaires, responsables gouvernementaux, ministres des finances et planificateurs) au niveau national, régional et local
- Représentants élus (parlement, autorités locales)
- Société civile: en exigeant que le gouvernement rende des comptes sur sa politique d'égalité entre les hommes et les femmes.
- Commissaires aux comptes, contrôleurs, évaluateurs externes.

À quoi sert la BSG?

- Promouvoir l'**égalité des genres**
- **Prévenir la discrimination involontaire entre les hommes et les femmes:** le budget peut avoir une incidence différente sur les hommes et les femmes et les écarts existants peuvent être accentués par un budget ne tenant pas compte de la problématique.
- Établir une **cohérence** entre le budget et la politique de genre (pas de simples promesses).

À quoi sert la BSG?

- Augmenter l'**efficience**: amélioration du rapport coût/avantage de la prestation de service tenant compte de la diversité des besoins.
- Augmenter l'**efficacité**: objectifs politiques: OMD, santé, éducation pour tous, développement durable.

À quoi sert la BSG?

- Améliorer la **transparence**: suivre l'argent pour étudier son incidence sur la vie des hommes et des femmes.
- Améliorer l'**obligation redditionnelle**: faire preuve de responsabilité par rapport à l'incidence causée par le budget sur la vie des individus.

À quoi sert la BSG?

- Elle offre des **outils** pour l'intégration du genre dans les nouvelles modalités d'aide.
- Elle améliore l'**efficacité du développement**.
- C'est un **mandat** international: Programme d'action de Beijing (1995), principe approuvé à Busan (2011) par des partenaires de haut niveau pour le développement international.

PPT Module 2. Session 3: Outils pour la budgétisation de genre

Outils pour la budgétisation de genre



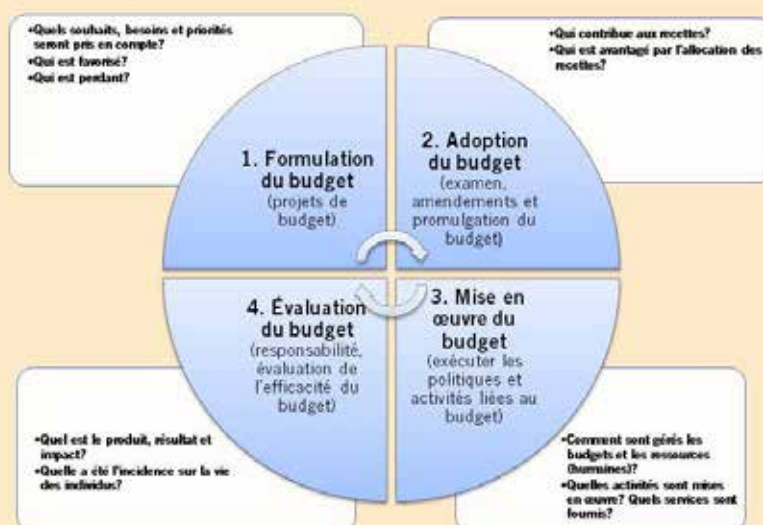
Objectifs

- Examiner les principaux outils de la BSG.
- Identifier les étapes du cycle budgétaire où ces outils peuvent être introduits.

Table des matières

- Le cycle budgétaire
- Promotion des initiatives de BSG
- Outils d'initiatives pour un budget sensible au genre (D. Elson)
 - Évaluation des politiques sensibles à la problématique de genre
 - Évaluation des bénéficiaires désagrégés par sexe
 - Analyse bénéfice-incidence désagrégée par sexe
 - Incidence des recettes fiscales désagrégées par sexe
 - Analyse désagrégée par sexe de l'impact du budget sur l'utilisation du temps
 - Cadre de politique économique à moyen terme sensible au genre
 - Déclaration budgétaire sensible au genre

Le cycle budgétaire



A. Outils de BSG

- Évaluation des politiques sensibles à la problématique de genre: évaluer comment une politique déterminée et la répartition correspondante des fonds sont susceptibles d'améliorer ou réduire l'égalité des genres.
- Exemple: Secteur de la santé: les petits hôpitaux fusionnent avec les grands hôpitaux dans les grandes villes afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des soins médicaux.
 - Cette mesure a-t-elle des répercussions sur les rapports hommes-femmes?

B. Outils de BSG

- Évaluation des bénéficiaires ventilés par sexe: La prestation du service et la répartition des fonds répondent-elles aux besoins et priorités des femmes et des hommes?
- Exemple: Toutes les écoles secondaires seront dotées d'un terrain de football avec des buts, étant donné que, d'après une enquête, la plupart des élèves aiment le football.
- Cette affectation des fonds répond-elle aux besoins et priorités des filles et des garçons?

C. Outils de BSG

- Analyse de l'incidence des dépenses publiques désagrégées par sexe: Combien d'hommes et de femmes utilisent un service spécifique; quels sont les coûts et bénéfices par personne (H/F).
- Exemple: dans quel domaine les dépenses publiques doivent-elles être investies pour améliorer les conditions d'alimentation et de santé des enfants?
- Investir dans l'augmentation des revenus des hommes et des femmes produit-il les mêmes bénéfices pour les enfants?

D. Outils de BSG

- Évaluation des politiques sensibles à la problématique de genre: évaluer comment une politique déterminée et la répartition correspondante des fonds sont susceptibles d'améliorer ou réduire l'égalité des genres.
- Exemple: Secteur de la santé: les petits hôpitaux fusionnent avec les grands hôpitaux dans les grandes villes afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des soins médicaux.
- Cette mesure a-t-elle des répercussions sur les rapports hommes-femmes?

E. Outils de BSG

- Incidence des recettes fiscales désagrégées par sexe:
- Effet de la politique fiscale sur les relations de genre.

Exemples:

- Pour augmenter ses rentrées d'argent, le gouvernement décide de relever les impôts indirects (TVA) et de réduire légèrement les impôts directs.
- Pour couvrir le coût des services de base, des charges sont introduites pour l'accès à la santé et l'éducation.
- Ces mesures ont-elles des répercussions sur les rapports hommes-femmes?

F. Outils de BSG

- Analyse désagrégée par sexe de l'impact du budget sur l'utilisation du temps: étudie le rapport entre le budget et l'utilisation du temps, tel que la répartition du travail rémunéré et non rémunéré (H/F), les conséquences pour le marché du travail, le développement économique ou le bien-être des hommes et des femmes dans leur diversité.
- Exemple: le gouvernement réduit les dépenses publiques pour l'encadrement des enfants en âge préscolaire.
- Cette mesure va-t-elle influencer l'utilisation du temps des hommes et des femmes?

G. Outils de BSG

- Cadre de politique économique à moyen terme sensible au genre: Planification de l'allocation des fonds pour 3 à 4 ans conformément à des objectifs, priorités et cibles de politiques publiques sensibles au genre. Ce cadre comprend des critères spécifiques au genre pour la réalisation d'audits à mi-parcours.
- Exemple: Un plan d'action national sur le genre pour l'égalité des chances visant à renforcer l'emploi, le travail décent, l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement.

H. Outils de BSG

Déclaration budgétaire sensible au genre:

En annexe au budget de l'État, ce document fait le bilan des répercussions du budget sur les rapports hommes-femmes.

Il nécessite la réalisation préalable d'une évaluation de l'impact selon le genre des postes budgétaires de tous les ministères. La déclaration détaille l'utilisation du budget en matière d'objectifs, priorités et cibles d'égalité de genre ainsi que la contribution des hommes et des femmes aux recettes fiscales et la proportion de groupes cibles d'hommes et de femmes bénéficiaires des dépenses publiques.

Annexe XIII: Exercices 10 et 11. Le travail non rémunéré

Exercice 10. Comment passez-vous votre temps?

Dans le calendrier, indiquez combien de temps vous avez consacré aux activités productives et non productives chaque jour de la semaine.

Calendrier d'une femme*/homme*

* entourez la réponse pertinente

Activités:		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Heures totales
Activités productives	Travail rémunéré (01, 02, 03)								
	Services ménagers non rémunérés pour autoconsommation dans le ménage. (04)								
	Services de soins non rémunérés aux membres du ménage (05)								
	Services communautaires rendus et aide apportée aux autres ménages (06)								
	Autres activités								
Activités non productives	Éducation (07)								
	Socialisation et participation communautaire (08)								
	Utilisation des médias (09)								
	Activités personnelles (00) (y compris les heures de sommeil)								
	Autres activités								
Total:		24	24	24	24	24	24	24	168

Exercice 11. La relation entre le budget du gouvernement et le travail de soins non rémunéré

- Objectif:** De l'expérience personnelle à la BSG...
Prise de conscience de la valeur du travail non rémunéré pour l'économie
- Durée:** 60 minutes
- Matériel:** Une copie des instructions du travail en groupe, notamment la pyramide graphique, pour chaque personne.
Tableaux à feuillets mobiles et feutres
- Exécution:** Examiner toutes les questions, mais seulement inscrire sur le tableau les réponses aux questions, comme indiqué ci-dessous.

Tâche pour le travail en groupe

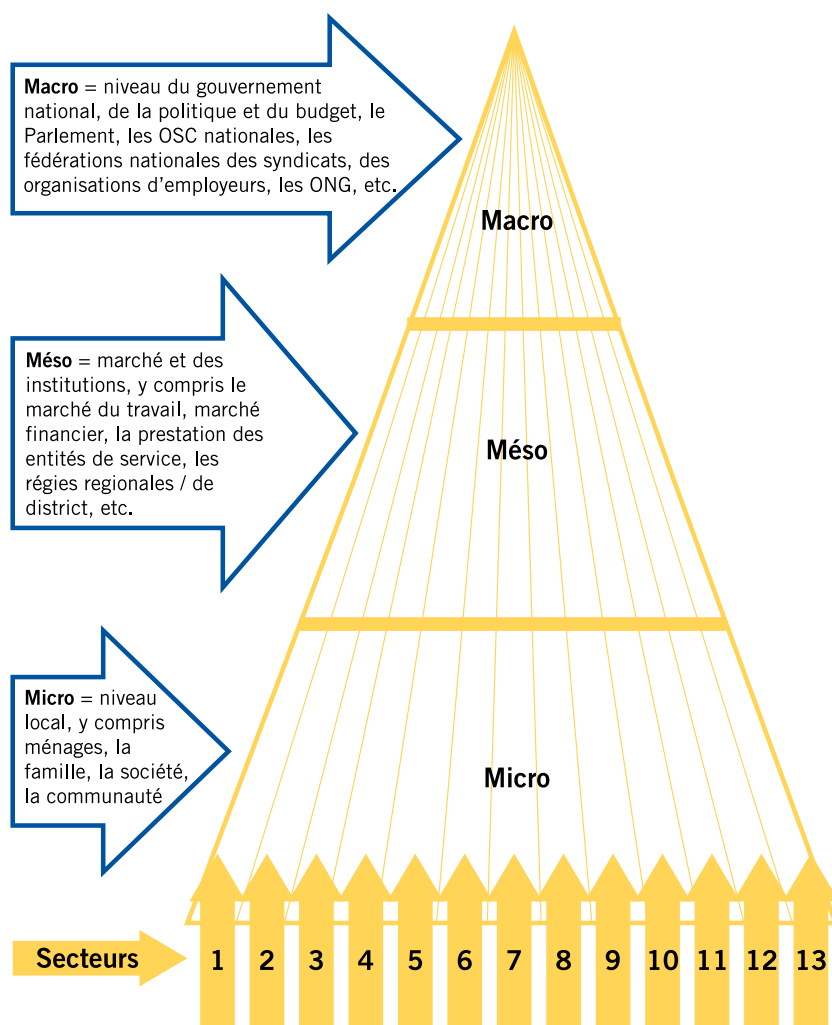
1. Chaque personne du groupe réfléchit en silence à son expérience personnelle concernant le travail de soins non rémunéré, et choisit une expérience dont elle se sent satisfait. Chacun rédige individuellement son expérience (3 minutes).
2. Partager votre expérience avec le groupe sur le travail de soins non rémunéré (max. 2 minutes par personne). Une personne du groupe **résume les expériences sur un tableau**.
3. Raconter au groupe les sentiments et pensées ressentis lorsque vous évoquez cette expérience positive du travail de soins non rémunéré (max. 2 minutes par personne). Ne pas noter ces réponses.
4. Questions: Passer en revue les expériences du groupe et répondre aux questions suivantes (30 minutes):
 - a. Ce type de travail de soins non rémunéré est-il reconnu par le gouvernement? (**écrire sur le tableau**)
 - b. Comment ce travail non rémunéré est-il lié au travail de soins rémunéré au niveau micro, méso et macro?

Micro niveau local, notamment le ménage, la famille, la société, la communauté

Méso niveau du marché et des institutions, notamment le marché du travail, le marché financier, la prestation des entités de service, les régies régionales/de district, etc.

Macro niveau du gouvernement national, de la politique et du budget, le parlement, les OSC nationales, les fédérations nationales de syndicats, les organisations d'employeurs, les ONG, etc.

Tracez un cercle représentant votre travail non rémunéré dans le graphique de la pyramide. Plus le cercle est grand, plus le travail non rémunéré est important.
 - c. Que signifie ce type de travail de soins pour les résultats économiques?
 - d. Comment ce travail de soins non rémunéré est-il lié à la politique du gouvernement?
 - e. Le gouvernement devrait-il reconnaître ou tenir compte de ce type de travail?
 - f. Le gouvernement devrait-il prendre des mesures pour soutenir ce type de travail? Quelles mesures? Comment? (**Écrire les réponses sur le tableau**).
 - g. Qu'est-ce que cela changerait pour le budget de l'État? (**Écrire les réponses sur le tableau**).



Secteurs

1. Agriculture, foresterie, et de la pêche
2. Industries extractives
3. Industrie
4. Commerce de gros et de détail
5. Construction
6. Hôtels et restaurants
7. Services administratifs et financiers
8. Transport
9. Electricité, gaz, de l'eau, télécoms et TIC
10. Services de la santé et soins
11. Action sociales et autres activités communautaires
12. Education
13. Administration publique

Annexe XIV: Exercice 12. Le cas de Mme X. Intégration de l'égalité de genre au projet.

Comment inclure Mme X dans un projet de développement rural intégré?

Ceci est un exercice pour intégrer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à la matrice du cadre logique d'un projet.

I. La critique de la société civile

Une organisation de femmes a critiqué le projet décrit ci-dessous. Elle dit que la conception du projet est **aveugle au genre**, et que le projet exclut des citoyens comme Mme X.

Le cas de Mme X est souvent mentionné, car elle est représentative d'un nombre croissant de familles touchées par le VIH/SIDA dans une région rurale pauvre spécifique.

L'organisation de femmes propose un ajustement du projet fondé sur la **question centrale**:

Comment Mme X peut-elle être incluse dans ce projet de développement rural, en bénéficier de façon égale et s'autonomiser via ce projet?

II. Qui est Madame X?

Mme X est une femme pauvre, vivant dans la zone rurale où le projet a été identifié. Elle a deux enfants: un petit garçon de 1 an et une fille de 9 ans. Son mari est décédé il y a un an du SIDA. Comme un nombre toujours plus croissant de femmes dans cette zone, elle a été infectée durant son mariage. Elle et son bébé sont séropositifs.

Quand son mari est tombé malade, et après sa mort, elle a dû retirer sa fille de l'école pour qu'elle l'aide à générer un minimum de revenus pour survivre, en l'envoyant travailler dans une ferme.

Mme X n'a pas accès aux informations sur le VIH/SIDA, et elle n'a aucun accès aux médicaments antirétroviraux pour elle et son bébé. Ces services ne sont disponibles que dans la ville voisine et sont principalement octroyés aux travailleuses du sexe. Elle ne peut pas se payer les frais de déplacement.

III. La pertinence politique du cas de Mme X

L'intégration des groupes cibles dans une situation similaire à celle de Mme X est en ligne avec la politique d'Haïti:

- La lutte contre la pauvreté (OMD 1) est un objectif primordial du **Plan Stratégique de Développement d'Haïti (PSDH)**.
- La promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (OMD 3) est aussi un objectif du PSDH.
- Mme X et son bébé ont tous deux besoin d'avoir accès aux traitements contre le VIH/SIDA (OMD 6), tels que les médicaments antirétroviraux. Cet accès fait partie des stratégies de lutte contre le VIH/SIDA (OMD 6).
- La fille de Mme X devrait être en mesure d'achever le cycle complet d'études primaires (OMD 2) et avoir accès à l'école secondaire (OMD 3), tandis que le bébé a besoin d'être suivi afin d'améliorer la santé infantile (OMD 4 et OMD 6).

IV. Exercice

L'exercice consiste à modifier la conception aveugle au genre de ce projet en rendant le cadre logique sensible au genre. Vous devez vous assurer que les groupes cibles incluent des personnes comme Mme X et ses enfants en tant que bénéficiaires du projet. Cela signifie que le projet devrait contribuer à la réalisation des OMD et que la dimension de genre devrait être intégrée à la conception du projet.

Veuillez reformuler le cadre logique exposé ci-dessous, en utilisant les questions suivantes comme guide.

V. Questions et tâches sur la conception du projet

1. Objectif global:

Regardez l'objectif global du cadre logique qui se trouve à la fin de ce document. *L'impact général de développement de ce projet* tel qu'identifié touchera-t-il les groupes cibles qui ont les mêmes problèmes que Mme X?

Tâche: Redéfinissez l'objectif global du projet afin de veiller à ce que Mme X fasse partie de ce projet. Sera-t-elle renforcée afin de prendre une part active dans les processus sociaux et la prise de décision au niveau communautaire? Feront-ils partie, elle et ses enfants, de la population qui bénéficiera du projet?

(Inscrire l'objectif global ajusté dans la case A.1 de la matrice du cadre logique. Remplacez l'objectif actuel par votre objectif ajusté)

2. But du projet:

Quels seront *les bénéfices attendus pour les groupes cibles* (parmi lesquels Mme X et ses enfants) à la fin du projet? Est-ce que les résultats du projet seront les mêmes pour les hommes et pour les femmes de la communauté? Le projet va-t-il répondre aux besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes dans différentes situations de pauvreté?

Tâche: Redéfinissez le résultat de développement à la fin du projet de façon à ce que Mme X soit incluse parmi les détenteurs du processus de développement de sa communauté, et qu'elle et ses enfants bénéficient du projet de façon égale, comme tous les autres membres de la communauté.

(Inscrire le but ajusté dans la case A.2. de la matrice du cadre logique. Remplacez les objectifs actuels par vos objectifs ajustés.)

3. Résultats:

Quels seront les *résultats directs et mesurables* que le projet apporte au groupe cible, y compris à Mme X et à ses enfants? Les résultats du projet toucheront-ils les hommes et les femmes de manière égale?

Tâche: Redéfinissez les biens et les services concrets qui seront accessibles aux groupes cibles. Dans quelle mesure les hommes et les femmes venant de groupes cibles différents obtiendront-ils les capacités nécessaires pour garantir l'obtention égale des résultats atteints à la fin du projet? Est-ce que Mme X en bénéficiera de la même façon? Est-ce que les problèmes spécifiques de sa famille seront traités? Sa sécurité économique sera-t-elle renforcée de façon à améliorer sa vie et celle de ses enfants? (Inscrire les résultats ajustés dans la case A.3 de la matrice du cadre logique. Remplacez les résultats actuels par les résultats ajustés.)

4. Activités:

Quelles sont *les activités principales* qui doivent être mises en œuvre pour atteindre les résultats prévus? Comment faire en sorte que les hommes et les femmes de différents groupes cibles bénéficient des résultats de façon égale? Les différents rôles de genre sont-ils pris en compte dans la planification

des activités? Des activités spécifiques sont-elles prévues pour remédier aux obstacles et aux inégalités de genre?

Tâche: Revoyez la liste des activités et redéfinissez les principales activités afin d'atteindre les résultats ajustés. Est-ce que Mme X est comprise dans les groupes cibles qui disposeront de l'accès et du contrôle sur les biens et services fournis par le projet? Parmi les activités principales, lesquelles auront un effet sur sa vie et celle de ses enfants?

(Inscrire les activités ajustées dans la case A.4 de la matrice du cadre logique. Remplacez les activités actuelles par vos activités ajustées.)

Écrivez les réponses aux quatre questions dans la matrice du cadre logique. À la fin de cet exercice, vous trouverez une grille de cadre logique vide. Inscrivez dans les cases jaunes le cadre logique de votre projet sensible au genre:

1. L'objectif global
2. Le but du projet
3. Les résultats
4. Les activités

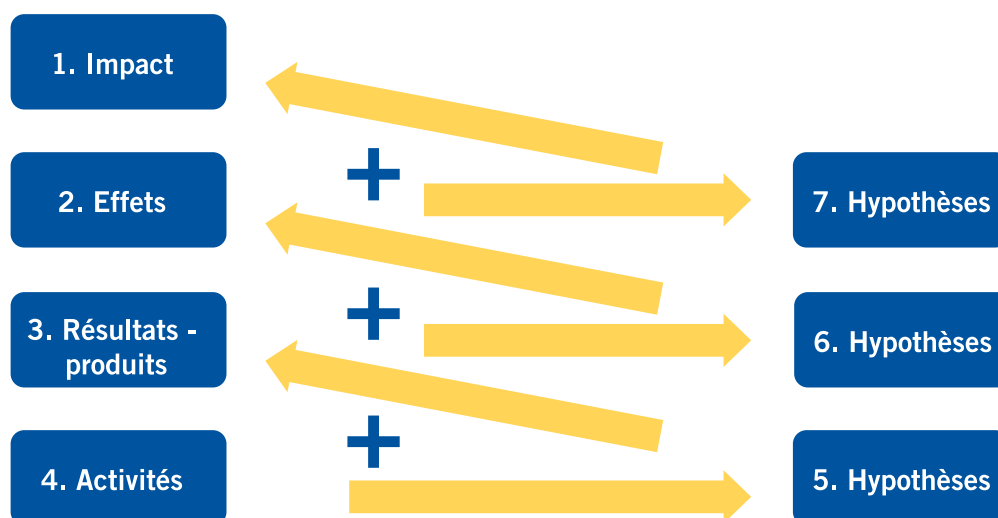
VI. Questions et tâches sur les hypothèses du projet

Quelles hypothèses doivent être vérifiées pour atteindre les objectifs?

Répondez aux questions 5, 6 et 7. Allez de bas en haut, en commençant par les hypothèses pour l'exécution des activités (D.5), poursuivez avec les hypothèses pour atteindre les résultats escomptés (D.6), et terminez avec les hypothèses pour atteindre l'objectif du projet (D. 7).

Questions et tâches qui concernent les hypothèses (allez de bas en haut):

Les chiffres dans le cadre logique correspondent aux numéros des questions suivantes:



5. Hypothèses sur le lien activité-résultat:

Quelles hypothèses doivent être réalisées pour que les activités proposées contribuent véritablement aux résultats prévus?

Tâche: Essayez d'imaginer les risques extérieurs – en dehors du contrôle de gestion du projet – qui pourraient empêcher Mme X de participer au projet ou de profiter de ses activités, et qui la priveraient ainsi que ses enfants du bénéfice des résultats du projet. Décrivez brièvement une hypothèse qui devrait se réaliser pour éviter le risque le plus probable.

Écrivez cette hypothèse dans la case D.5 de la matrice du cadre logique.

6. Hypothèses sur le lien résultat-objectif:

Quelles hypothèses doivent être envisagées pour garantir que les résultats seront atteints et contribueront au but (effet attendu) du projet? Quels sont les facteurs externes nécessaires pour que les résultats du projet atteignent tous les hommes et toutes les femmes des groupes cibles, de sorte que le but du projet soit réalisé?

Tâche: Essayez d'imaginer tous les risques extérieurs – en dehors du contrôle de gestion du projet – qui pourraient empêcher la réussite des résultats directs pour les groupes cibles ayant les mêmes caractéristiques socio-économiques que Mme X et ses enfants.

Décrivez brièvement une hypothèse qui devrait se vérifier pour éviter le risque que Mme X et ses enfants (et les groupes cibles semblables) soient exclus des résultats du projet.

Écrivez cette hypothèse dans la case D.6 de la matrice du cadre logique.

7. Hypothèses sur le lien but-objectif global:

Quelles hypothèses doivent être satisfaites pour que les bénéfices escomptés touchent tous les hommes et toutes les femmes des groupes cibles, de manière à ce que le projet contribue à l'objectif global?

Quels sont les risques extérieurs – en dehors du contrôle de gestion du projet – qui pourraient empêcher les résultats d'ici à la fin du projet de produire les bénéfices escomptés pour tous les hommes et toutes les femmes des groupes cibles?

Tâche: décrivez brièvement l'hypothèse qui devrait être validée pour éviter ce risque. En d'autres termes: Quelle hypothèse doit se réaliser pour que les effets du projet touchent les divers hommes/garçons et femmes/filles de la communauté, y compris Mme X et ses enfants.

Écrivez cette hypothèse dans la case D.7 de la matrice du cadre logique.

VII. Questions et tâches pour les indicateurs du projet (allez de haut en bas):

Définissez des indicateurs objectivement vérifiables (IOV) qui sont sensibles au genre:

- Formulez pour chaque niveau de la colonne B du cadre logique au moins un indicateur de genre, en allant de haut en bas.
- Au cours de cet exercice, vous pouvez également ajuster la conception du projet (colonne A) si vous pensez qu'elle peut être améliorée.

8. Indicateurs de l'objectif global:

Définissez au moins un indicateur sensible au genre afin de mesurer l'étendue de la contribution à l'objectif global. Les indicateurs devraient être en mesure de dire si un but sensible au genre de l'objectif général est atteint. Maintenant, demandez-vous: Est-ce que cet indicateur exprime quelque chose par rapport à l'**impact** du projet sur la situation de Mme X et de ses enfants?

Tâche: Définissez au moins **un indicateur cible** qui mesure très clairement l'impact du projet sur la vie de Mme X et de ses enfants.

Écrivez l'indicateur ajusté dans la case B.8 de la matrice du cadre logique.

9. Indicateurs de but:

Définissez au moins un indicateur de genre qui montre si les **effets** et les bénéfices du projet ont été atteints et si les hommes et les femmes dans leurs différents rôles de genre ont été favorisés de manière égale.

Tâche: Définissez au moins un **indicateur ciblant un effet poursuivi** qui répond aux besoins pratiques et stratégiques de Mme X.

Écrivez cet indicateur dans la case B.9 de la matrice du cadre logique.

10. Indicateurs de résultats:

Définissez au moins un indicateur de genre qui pourra nous montrer si les résultats ont été bénéfiques pour les hommes et les femmes.

Tâche: Définissez au moins un **indicateur ciblant un résultat** qui répond aux besoins pratiques et stratégiques de Mme X.

Écrivez cet indicateur dans la case B.10 de la matrice du cadre logique.

VIII. Évaluation finale

Évaluez le projet et vos reformulations sensibles au genre. Répondez à la question suivante: Avez-vous amélioré la qualité et l'effectivité du projet en incluant une perspective de genre? Expliquez pourquoi.

Questions et tâches sur la conception du projet:

Comment Mme X peut-elle être associée au projet de développement rural intégré?

Modifiez la première colonne de la description du projet, en utilisant les questions afin de redéfinir le contenu du cadre logique.

Les zones grises du cadre logique sont «sans objet» (s. o.) dans cet exercice. Vous pouvez laisser ces zones grises vides!

	A. Description du projet: Qu'est-ce que le projet souhaite atteindre?	B. Indicateurs: Comment pouvons-nous savoir que nous avons atteint ce but?	C. Source de vérification	D. Hypothèses: Ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs
Objectif général	1. Réduction de la pauvreté et renforcement des capacités communautaires pour améliorer la sécurité alimentaire, l'accès aux services sociaux de base et l'appropriation au niveau local.		S.O.	S.O.
But/objectif spécifique	2. Objectifs du projet: 2.1. Augmenter les revenus des familles de manière durable. 2.2. L'infrastructure et les mécanismes communautaires favorisent le développement social et économique local de manière durable.		S.O.	
Résultats	3. Résultats escomptés: 3.1. Amélioration de la productivité agricole. 3.2. De nouvelles entreprises rentables (par exemple, la transformation et la conservation des aliments, le tourisme, la communication). 3.3. Le système bancaire local offre des crédits avec des conditions appropriées pour créer et gérer une entreprise micro, petite ou moyenne. 3.4. Les infrastructures sociales et économiques sont opérationnelles (par exemple, les transports publics, les écoles, les établissements de santé, les crèches). 3.5. La gouvernance locale a la capacité de maintenir un bon niveau de développement économique et social et la communauté contrôle les infrastructures sociales et économiques.		S.O.	
Activités	4. Les activités à prévoir: 4.1. Introduction de semences améliorées et de méthodes agricoles pour accroître la production agricole alimentaire. 4.2. Soutien aux plans de réforme agraire du gouvernement afin d'accroître les titres fonciers pour les agriculteurs sans terre dans la région. 4.3. Mettre en œuvre un programme de formation professionnelle sur de nouvelles entreprises rentables pour les travailleurs au chômage de la zone. 4.4. Mise en œuvre d'un programme de micro-crédit pour les micros, petites et moyennes entreprises. 4.5. Programme de renforcement des capacités pour améliorer la gouvernance locale: vers une gouvernance locale participative, transparente et responsable. 4.6. Élaborer, fournir et maintenir des services sociaux de base (services de santé et de soins, éducation, logement, transports, etc.) contrôlés par la communauté.	S.O.	S.O.	

DÉBUT

MODULE 1

MODULE 2

MODULE 3

ANNEXES

GUIDE DES PARTICIPANT(E)S

Questions et tâches sur les hypothèses et les indicateurs du projet:

Comment Mme X peut-elle être associée au projet de développement rural intégré?

- Collez les réponses de votre exercice précédent dans la colonne A (jaune) du cadre logique ci-dessous.
- Répondez aux questions 5 à 7 sur les hypothèses dans la colonne D. Commencez par le niveau des activités, remontez ensuite pour compléter la colonne.
- Répondez aux questions 8 à 10 sur les indicateurs dans la colonne B. Commencez par le niveau de l'objectif global puis remplissez les cases de la colonne en descendant.

Les zones grises du cadre logique sont «sans objet» (s.o.) dans cet exercice. Vous pouvez laisser ces cases vides!

	A. Description du projet: Qu'est-ce que le projet souhaite atteindre?	B. Indicateurs: Comment pouvons-nous savoir que nous avons atteint ce but?	C. Source de vérification	D. Hypothèses: Ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs
Objectif général	1.	8. Indicateur cible	s.o.	s.o.
But/ objectif spécifique	2.	9. Indicateur cible	s.o.	7. Hypothèse:
Résultats	3	10. Indicateur cible	s.o.	6. Hypothèse:
Activités		s.o.	s.o.	5. Hypothèse:

Annexe XV: Questionnaire d'évaluation

Merci de prendre le temps de nous faire connaître votre opinion sur cette formation.

Veuillez d'abord donner une note (de «très bon» à «insatisfaisant») pour les 9 points repris dans le tableau ci-dessous (cochez la case correspondante). Ajoutez ensuite vos commentaires au verso de la page.

Titre de l'atelier:

Lieu:

Date:

Langue de la formation:

I. Évaluation rapide

	Très bon	Bon	Satisfaisant	Moins que satisfaisant	Insatisfaisant
1. Réalisation des objectifs de la formation					
2. Pertinence des thèmes par rapport aux objectifs					
4. Variété des méthodes de formation utilisées					
5. Matériel de formation fourni					
6. Méthodologie des exercices en groupe					
7. Relations de travail au sein du groupe					
8. Pertinence de la formation par rapport à mon travail					
9. Organisation générale					

II. Commentaires détaillés

1. Cette formation a-t-elle été réussie?

- ☐ Oui
- ☐ Non

2. Quels sont les points qui pourraient être améliorés?

3. Comment allez-vous mettre en pratique ce que vous avez appris?

(Merci de mentionner des actions, des outils et des indicateurs concrets)

4. Pensez-vous que la longueur de la formation était...

(Cochez la case qui convient)

- ☐ correcte
- ☐ trop longue
- ☐ trop courte
- ☐ Raisons (s'il y en a):

5. Autres commentaires::

6. Votre sexe:

- ☐ Homme
- ☐ Femme

MERCI!

