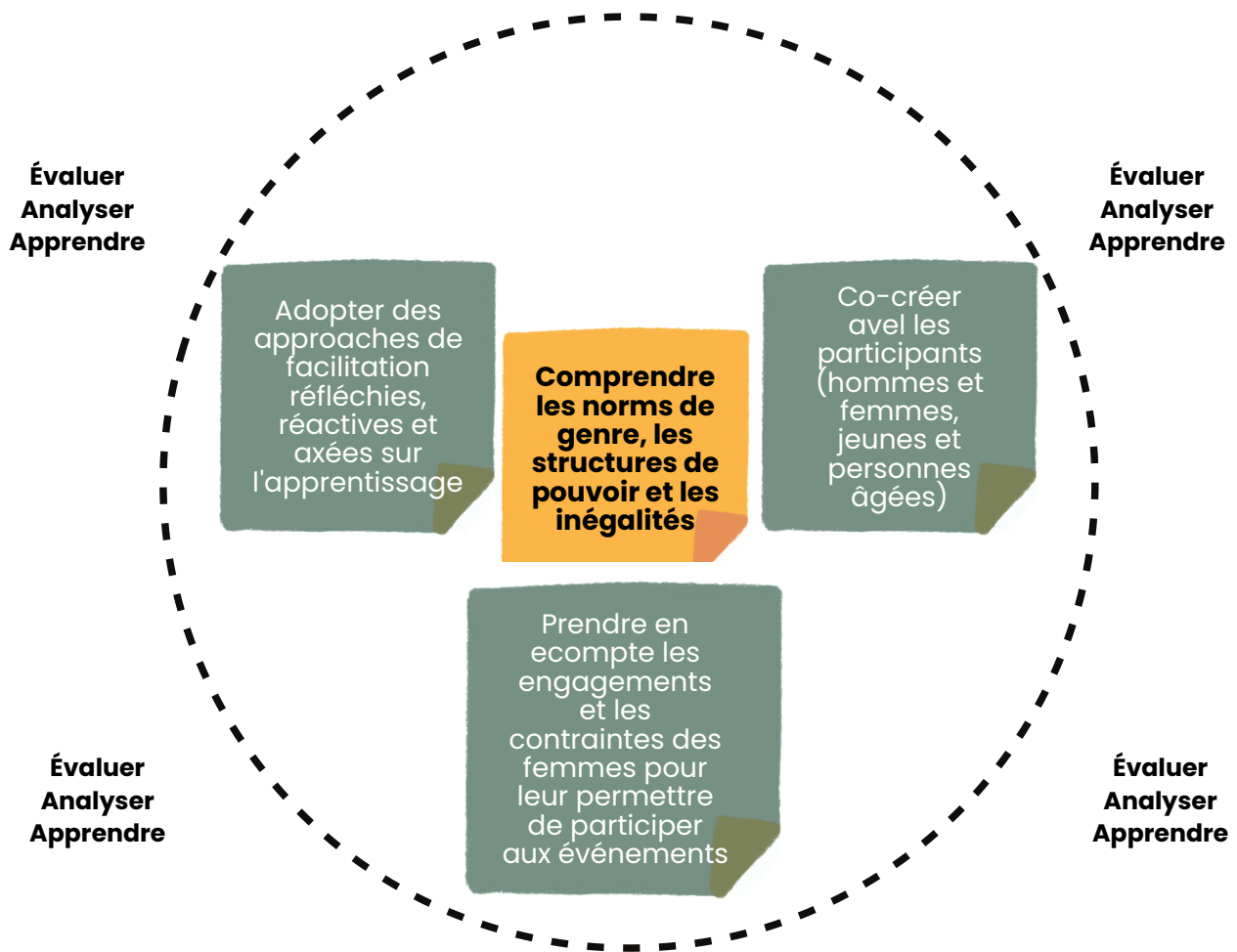


Au-delà de la participation : Conseils pour un travail significatif et inclusif sur le genre dans les projets

GENRE

Cette fiche de conseils propose des moyens pratiques pour rendre votre projet, votre travail ou votre exploitation agricole plus inclusif pour les femmes. De nombreuses idées sont tirées du 2024 guide du Centre de connaissances pour l'agriculture biologique et l'agroécologie en Afrique (CCAB) sur le genre et visent à soutenir une inclusion significative qui profite à tout le monde.



Implemented by:



In cooperation with:



© Sustainability Institute, 2025.

Ce produit de connaissance peut être copié, reproduit, adapté, traduit, utilisé pour créer des dérivés et diffusé à des fins non lucratives et/ou éducatives uniquement. Il ne peut être utilisé à des fins commerciales de quelque manière que ce soit.

Pour consulter la politique de copyright en vigueur au 19 mai 2025, utilisez le code QR.



1. Comprendre et planifier

Apprenez à connaître le contexte local avant de commencer votre projet ou votre travail agricole. Comprendre les rôles des hommes et des femmes, la dynamique du pouvoir et les structures sociales vous aidera à concevoir et à budgétiser des activités qui fonctionnent bien pour les femmes et les hommes. Prêtez attention aux normes de genre – les perceptions, croyances et pratiques actuelles en matière de genre au sein du ou des groupes et la manière dont elles influencent les interactions entre les femmes et les hommes – ces informations vous aideront à planifier en respectant les situations réelles et en y répondant.

- **Effectuer une analyse de genre**

Avant d'entamer un projet, il convient de bien comprendre les normes locales en matière de genre, les structures de pouvoir et la dynamique sociale. Cette analyse doit permettre d'identifier les perceptions, les croyances et les pratiques actuelles en matière de genre au sein de vos groupes cibles, ainsi que la manière dont elles affectent les interactions et les opportunités entre les hommes et les femmes.

- **Intégrer le genre dans la conception et le budget des projets**

Dès le départ, intégrer les considérations de genre dans les plans et les budgets des projets. Par exemple, inclure des dispositions comme :

- Un contexte et analyse de genre
- Les frais de garde d'enfants et de transport supplémentaire
- Une facilitation qualifiée
- Une représentation diversifiée au sein de la direction
- Un suivi et évaluation continus.

2. Phase de mise en œuvre : Pratique inclusive

- **Activités de co-création et de co-conception**

Co-créer votre projet avec les participant.e.s. Travaillez ensemble pour comprendre les différents besoins, accordez la même valeur à toutes les voix et créez un espace pour que les participant.e.s puissent prendre l'initiative. Cela permet d'obtenir une appropriation partagée et des résultats plus solides.

- **Assurer un leadership diversifié**

Veillez à ce que les dirigeant.e.s reflètent la diversité de votre communauté – incluez des femmes et des hommes, des jeunes, des personnes âgées, des groupes raciaux ou ethniques différents et des personnes handicapées. Utilisez des systèmes de quotas pour veiller à ce qu'il y ait suffisamment de personnes issues de milieux différents, en particulier de groupes marginalisés, aux postes de direction et de prise de décision, afin qu'elles aient une véritable voix au chapitre (représentation de la masse critique).

- **Éliminer les obstacles pratiques à la participation**

S'attaquer aux engagements et aux contraintes spécifiques des femmes afin qu'elles puissent participer à des événements et à des activités en menant des actions comme :

- Fournir des services de garde d'enfants
- Planifier des réunions pendant la journée pour voyager en toute sécurité
- Choisir des lieux accessibles à proximité du domicile des participant.e.s
- Être conscient des dynamiques de pouvoir qui peuvent entraver la participation des femmes.

Pour obtenir des conseils pratiques utiles, consultez le guide rapide d'Oxfam 2014 sur la [promotion de la participation des femmes](#).

- **Utiliser des modérateur.ice.s compétent.e.s et réactif.ve.s**

Modérateur.ice.s qualifié.e.s : employez des modérateur.ice.s expérimenté.e.s avec une ou de :

- Compréhension approfondie du contexte local et de la dynamique de genre
- Capacité à naviguer dans la dynamique de pouvoir et de groupe
- Flexibilité et réactivité aux besoins des participant.e.s
- Solides compétences d'écoute et de communication
- Attitudes sans jugement
- Capacité à réfléchir et à remettre en question ses propres préjugés.

Facilitation dans les pratiques:

- Approche itérative : Adapter les activités en fonction des réponses des participant.e.s.
- Méthodes participatives : Utilisez des outils créatifs tels que le théâtre, l'art, feedback anonyme et le jeu de rôle pour naviguer dans les normes de genre.
- Créer un espace sûr : Établir des règles de base, reconnaître la valeur égale de toutes les contributions et envisager de diviser les groupes en fonction du genre ou d'autres critères si nécessaire.

3. Maintenir le changement : Suivi et soutien

• Mettre en œuvre une surveillance et une évaluation continues

Des séances régulières de réflexion et de « pause et d'apprentissage » avec les participant.e.s sont essentielles pour :

- S'assurer que les participant.e.s se sentent entendu.e.s, en sécurité et à l'aise.
- Évaluer si des changements positifs se produisent en matière d'égalité des sexes.
- Identifier rapidement les répercussions négatives potentielles.
- Permettre de corriger le tir.

• Impliquer toutes les parties prenantes

Parce que chacun joue un rôle dans l'élaboration des normes de genre, un véritable changement nécessite l'implication de tous - femmes et hommes, jeunes et vieux. Incluez tous les groupes dans le processus pour créer une transformation durable et significative.

• Créez des espaces sûrs pour l'expression

Créez des espaces sûrs et dédiés où les membres de l'équipe et les participant.e.s au projet marginalisés peuvent s'exprimer ouvertement. Ces espaces suscitent de nouvelles idées, renforcent la confiance et contribuent à rendre votre projet ou votre organisation plus fort et plus résilient.

• Établir des mécanismes de reddition de comptes

Mettre en œuvre des politiques claires sur le harcèlement et la violence fondée sur le genre, notamment :

- Des procédures de griefs claires qui tiennent compte de la dynamique du pouvoir.
- Personnes de contact désignés et des espaces sûrs pour signaler les problèmes, ce qui pourrait inclure la formation de membres respectés de la communauté (femmes et hommes) à l'identification et à la remontée des problèmes.
- Des canaux accessibles pour un retour d'information continu, par exemple des réunions régulières de retour d'information de la communauté, des réunions individuelles ou des options plus anonymes telles qu'une boîte à idées ou des enquêtes.

Ces politiques doivent être adaptées et pertinentes pour les groupes spécifiques concernés, en gardant à l'esprit que les personnes les plus vulnérables et marginalisées peuvent avoir un niveau d'alphabétisation et un accès à la technologie limités.

• Construire des réseaux de soutien

Travailler sur les questions de genre peut être difficile sur le plan émotionnel. Établissez des liens avec des organisations qui peuvent vous fournir :

- Services de conseil
- Soutien en santé mentale
- Conseils et orientations
- Formation et ressources.

Termes utiles

- **Masse critique** : Désigne le nombre minimum de personnes issues de la diversité au sein de l'équipe de direction/de dirigeant.e.s, nécessaire pour que leurs voix ne soient plus perçues comme marginales, mais fassent partie intégrante du discours dominant. C'est le seuil au-delà duquel leur influence devient significative et transformatrice. **Définition simple** : Avoir suffisamment de personnes d'horizons différents dans le leadership pour que leurs voix comptent réellement et ne soient pas ignorées.
- **Équité entre les sexes** : L'équité est un principe qui implique la recherche d'un traitement équitable. Elle reconnaît et prend en compte l'existence d'inégalités et les besoins différents que peuvent avoir les femmes et les hommes, en montrant la différence de traitement nécessaire pour rétablir l'égalité. Source : **Définition simple** : Donner aux femmes et aux hommes ce dont ils.elles ont besoin pour être égaux. Parfois, cela signifie les traiter différemment parce qu'ils.elles partent d'endroits différents. (Source : [Agronomes & Vétérinaire sans Frontières, 2025](#))
- **Genre** : Les rôles socioculturels, les comportements et les attributs qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et les femmes et les identités de genre qui en découlent, influençant leurs opportunités, leurs responsabilités et leur accès aux ressources. **Définition simple** : Les rôles et les comportements que la société attend des hommes et des femmes. Ceux-ci affectent les opportunités qu'ils.elles obtiennent et les ressources auxquelles ils.elles peuvent accéder. (Source : [CCAB, 2024](#))
- **Égalité de genre** : L'égalité des droits, des chances et de traitement des individus, quel que soit le genre, visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'équité dans tous les aspects de la vie. **Définition simple** : Traiter toutes les personnes équitablement, qu'elles soient des hommes, des femmes ou d'autres identités de genre. (Source : [CCAB, 2024](#))
- **Intersectionnalité** : La nature interconnectée des catégories sociales telles que le genre, la race, la classe et la sexualité, conduisant à des systèmes de discrimination et de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants. **Définition simple** : Lorsqu'une personne est victime de discrimination pour de multiples raisons, comme être une femme et appartenir à un groupe minoritaire. (Source : [CCAB, 2024](#))
- **Sexe** : Caractéristique biologique et fait référence à l'ensemble des différences physiologiques entre les femmes et les hommes (systèmes reproducteur et génital, chromosomes, gamètes, etc.). **Définition simple** : Les différences biologiques entre les personnes - comme les systèmes reproducteurs, les chromosomes et les caractéristiques physiques qui font d'une personne un homme ou une femme. (Source : [Agronomes & Vétérinaire sans Frontières, 2025](#))

Ressources utiles

- [Guide d'intégration du genre dans le cycle d'un projet](#) - Agronomes & Vétérinaire sans Frontières (AVSF)
- [Gender mainstreaming the project cycle](#) - UNIDO Gender

Outils d'analyse du genre

- [Gender analysis for project planning](#) - Grassroots Collective
- [Guidance note to preparing a rapid gender analysis](#) - CARE International

Soutenir la participation des femmes

- [Quick guide to promoting women's participation](#) - Oxfam

Méthodes participatives

- [Facilitator's guide to participatory theatre for community engagement and advocacy](#) - SFHC
- [Measuring gender dynamics in resilience: tools for integrating gender into resilience focused programmes](#) - Mercy corps

À propos du projet

Centre de connaissances pour l'agriculture biologique et l'agroécologie en Afrique australe (PCAA) fait partie du Centre de connaissances pour l'agriculture biologique et l'agroécologie en Afrique (CCAB), un partenariat collaboratif dirigé par les pays, financé par le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ) et mis en œuvre par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH et des organisations non gouvernementales à travers l'Afrique. L'objectif du projet est de renforcer les acteurs et leurs réseaux dans les cinq centres de connaissances dans leur rôle de promotion de l'agriculture biologique et de l'agroécologie.

Le Sustainability Institute, basé en Afrique du Sud, soutient la mise en œuvre du projet en Afrique australe. Les activités sont concentrées en Zambie, où elles sont mises en œuvre par Participatory Ecological Land Use Management Zambia et Kasisi Agricultural Training Centre ; en Namibie, où elles sont mises en œuvre par la Namibia Nature Foundation en collaboration avec la Namibian Organic Association ; au Malawi, où elles sont mises en œuvre par Soil, Food and Healthy Communities et Kusamala Institute of Agriculture and Ecology. SAOSO et PGS SA sont les partenaires nationaux de la Centre de connaissances pour l'agriculture biologique et l'agroécologie en Afrique australe (PCAA) en Afrique du Sud. Les autres pôles de connaissances sont mis en œuvre par la GIZ avec des organisations partenaires en Afrique du Nord, de l'Ouest, de l'Est et centrale.