



# LES RENCONTRES DES PARTENAIRES

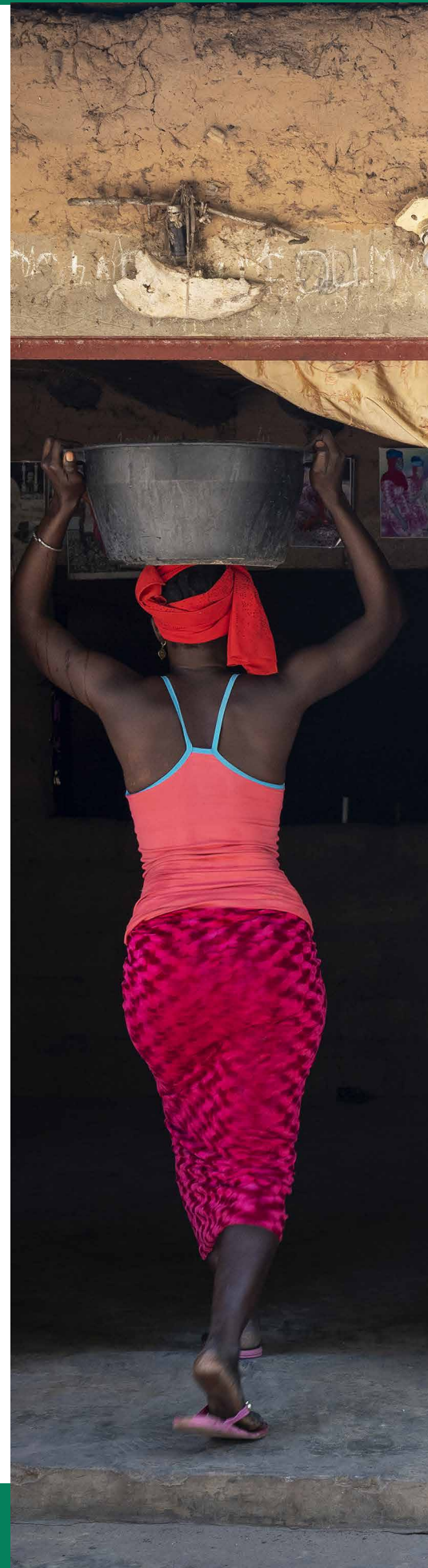
JANVIER 2025

**Edition n°10**

## **Intégrer les questions (d'égalité) de genre dans les projets de développement – Quels outils, quelles pistes d'action et quelles bonnes pratiques pour des OSC non-expertes ?**

### **Participants**

Eric BASSAC, Energy Assistance France  
Simon BOCEL, Hamap Humanitaire  
Maëva BREAU, WECF France (contribution)  
Othmane CHAOUKI, F3E (contribution)  
Tania CHAUVIN, Electriciens Sans Frontières  
Delphine CHEA, Energy Assistance France  
Iness DJABA, Fondation Energies pour le Monde  
Madeleine FAUCHIER, Fondation Energies pour le Monde  
Shiva FAZEL, Fondation Energies pour le Monde  
Cecile GILLOT, Réseau CICLE  
Chikomborero GONESE, Comité Français de Solidarité Internationale  
Lorelei GONTARD, Geres  
Bérénice GUERIN, Expertise France  
Claire KIEFFER, Agrisud International  
Léa MACIAS, Agence française de développement  
Mary MALONE, Fondation NEXANS  
Laura PARGADE, Impact People  
Meyya-tia RAMANDRAIVONONA, Fondation Energies pour le Monde



## Introduction

Ces dernières années, l'intégration des enjeux d'égalité de genre dans les projets de développement est devenue primordiale et nécessaire pour plusieurs raisons (liste non-exhaustive) : les objectifs politiques internationaux (ex : ODD n°5) et nationaux d'aide au ; un nouveau critère de sélection promu par les bailleurs publics et privés ; le renouvellement et le rajeunissement des équipes, de plus en plus convaincues par l'utilité et l'importance de cette approche dans les projets etc.

La systématisation de cette intégration des enjeux de genre dans les projets nécessite d'avoir une « expertise interne » et une « stratégie genre » au niveau organisationnel, impliquant l'ensemble des équipes salariées et des partenaires. De nombreuses OSC de solidarité internationale n'ont pourtant pas ou peu d'expertise interne sur ces questions, ou sur comment les intégrer dans leurs projets et leur travail au quotidien. Une autre difficulté est liée à la connaissance du contexte local, et particulièrement des normes de genre dans les pays dans lesquels on intervient en tant qu'organisation occidentale de solidarité internationale. La Fondem a réalisé, en partenariat avec ImpactPeople, le F3E et le Fonds Equité Partagée, une étude « genre et chaînes de valeur climato-durables » dans le but de mieux comprendre comment les normes de genre micro-locales affectaient la place des femmes dans les chaînes de valeur agricoles.

### Prendre en compte le genre dans les projets : la logique des petits pas

(Présentation d'Othmane CHAOUKI, du F3E)



Le F3E est une organisation qui accompagne des ONG françaises de solidarité internationale. Grâce à une « stratégie genre » pour l'accompagnement des organisations du réseau sur ces enjeux, le F3E met en œuvre tout un ensemble d'activités spécifiques liées aux questions de genre (formations, communautés de pratiques etc.). L'accompagnement du F3E pour chaque membre prend en compte le niveau de connaissances et d'avancement de chaque organisation pour ensuite mettre en place un accompagnement et une stratégie genre adaptée à la situation initiale de l'organisation.

### CONCEPT : Le genre

Pour rappel, on distingue le « sexe » - un concept biologique, du « genre » - un concept sociologique culturellement, temporellement et géographiquement situé.

Le GENRE se définit comme les relations sociales de pouvoir et de domination entre les femmes et les hommes, basées sur une perception des différences entre les sexes. Le genre reflète donc un système de pouvoir (lié à des mécanismes d'oppression et des privilèges) et la construction de rôles, des positions et de normes sociales différenciées entre les hommes, les femmes et autres minorités de genre.

Ainsi, « travailler sur le genre » va au-delà de la notion d'égalité. C'est surtout travailler sur la transformation de ces rapports de pouvoir, de ces normes sociales, et de la façon dont les relations de genre se construisent.

### CONCEPT : L'intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité souligne le fait que les systèmes de domination dans nos sociétés sont multiples et se renforcent mutuellement. Les relations de pouvoir et de domination ne sont pas liées qu'au genre, mais incluent également la race, le handicap, l'orientation sexuelle etc. Utiliser la perspective intersectionnelle permet une analyse plus fine des mécanismes de privilège et d'oppression qui existent dans un contexte social donné.

#### Point méthodo :

Approche intersectionnelle dans un projet : dans le cadre d'un projet, cela permet de se poser la question suivante : quelles sont les dimensions les plus saillantes et pertinentes dans le contexte du projet à intégrer dans la réflexion sur la construction et la mise en œuvre d'un projet ? (Par exemple, cela dépend des bénéficiaires prévus, du secteur économique concerné etc.)

### CONCEPT : La connaissance située

Le savoir n'est pas neutre, il est influencé par l'expérience, les privilèges et les oppressions de chacun-e. Cependant, les groupes marginalisés n'ont souvent pas accès aux espaces de diffusion et de valorisation de leur parole et de leur expertise. Ainsi, prendre en compte le principe de la connaissance située permet de valoriser les expériences et connaissances spécifiques des groupes marginalisés au même titre que les paroles « expertes » : cela permet de rééquilibrer les rapports de pouvoir dans la production de connaissances et de savoirs.

### Les 3 piliers pour prendre en compte le genre dans le travail des OSC de développement

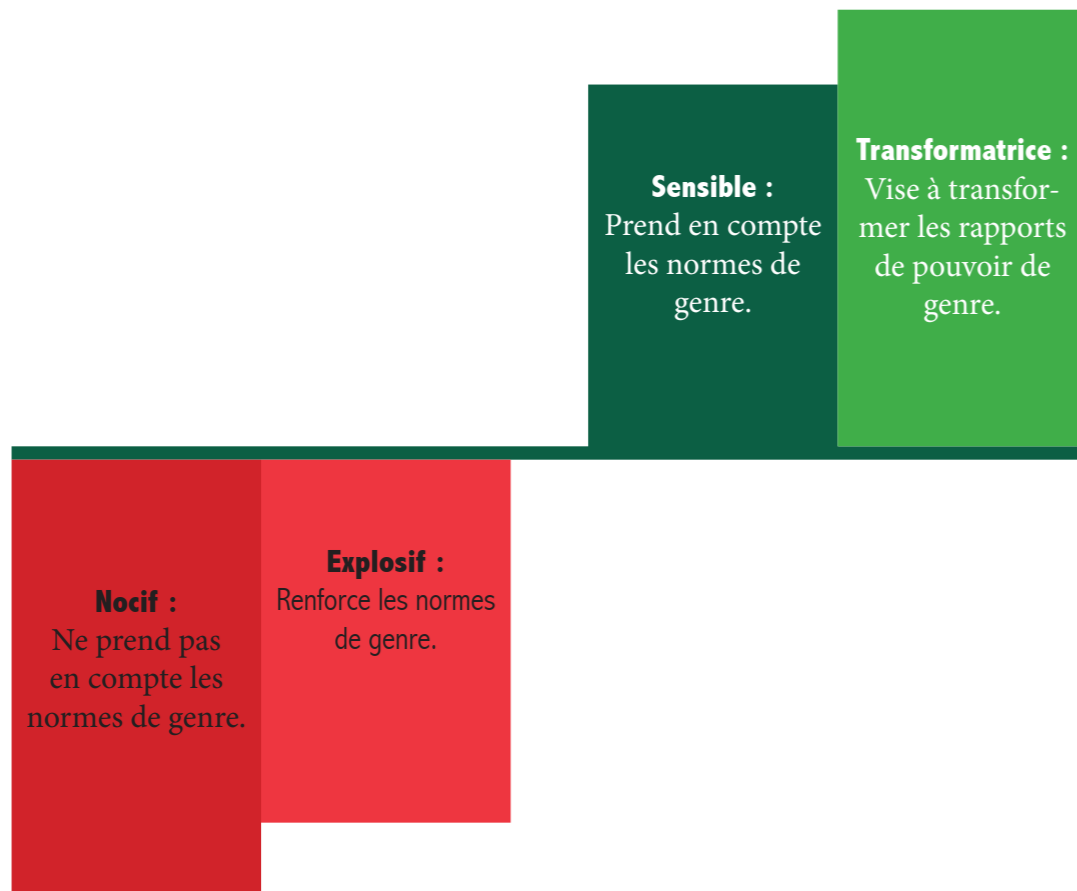


Une fois ces 3 piliers atteints, l'organisation bascule dans une logique de prise en compte du genre transversale (avoir les enjeux de genre présent partout dans l'ensemble des activités de la structure - ex au F3E, dans l'ensemble des formations, il est inclus un module sur le genre) et spécifique (ex : au F3E, des formations spécifiques dans le genre).

## La logique des petits pas

Elle est essentielle ! Puisque le genre est un sujet complexe, qu'il y a beaucoup de choses à faire pour atteindre une approche transformative, et que cela demande beaucoup de ressources RH et financières, la logique des petits pas permet de démarrer le travail de transformation et d'avancer comme chacun·e peut, à leur rythme.

## Les différents niveaux d'intégration du genre dans les projets



NB : il n'existe pas « d'approche neutre » ou de niveau d'intégration « neutre », car en réalité, aucun projet n'a un impact « neutre » sur les rapports de genre. Même si on ne l'inclut pas sciemment comme un objectif dans un projet, tout projet aura nécessairement un impact sur les inégalités et les rapports de pouvoir et de genre.

### ► IDEE RECUE :

**L'objectif 50/50 est une illusion !** : la parité (50% de femmes, 50% d'hommes) n'est pas toujours la solution pour l'intégration du genre dans les projets ; ça dépend surtout du contexte dans lequel est mis en œuvre le projet. Par exemple, si le projet se concentre sur des personnes précaires dans une zone rurale où 70% des personnes les plus précaires sont des femmes, le fait d'avoir une cohorte de bénéficiaires composée à 50% de femmes et 50% d'hommes revient à « sous-intervenir » au niveau des femmes sur l'enjeu de la précarité.

### 💡 Point méthodologique :

#### Les bonnes pratiques pour intégrer le genre dans les activités et le travail des OSC de développement

- 1- « **Irriguer** » le projet : éviter de cantonner le genre à une activité ou à un axe du projet (« saupoudrer » le genre sur l'ensemble des composantes du projet : activités, objectifs, budget etc.)
- 2- Ne pas oublier le **budget** (flécher des moyens pour le genre) ni **l'évaluation** (pour mesurer les effets du projet sur les inégalités et les rapports de pouvoir et de genre)
- 3- Veiller à l'équilibre entre **le spécifique** et **le transversal**
- 4- S'accorder ensemble sur les « **prochains petits pas** » avec l'ensemble des équipes
- 5 - Rappeler le cadre dans lequel votre action s'inscrit **externe et interne**
- 6- Inviter **aux partenariats et aux alliances de terrain** (ex : organisations féministes, mouvements de femmes de terrain)
- 7- **Utiliser l'écriture inclusive** pour questionner quand on parle de qui
- 8- Rendre **visible et dicible** sur ce que fait l'organisation

## Outils d'intégration du genre et les projets « genre et climat »

(Présentation de Maëva BREAU, de WECF France)



Le réseau « Women Engage for a Common Future » (WECF) est un réseau de plus de 250 organisations à travers le monde (organisations qui se définissent comme féminines, féministes ou écoféministes). L'antenne française a été créée en Haute-Savoie en 2008. WECF fait du plaidoyer pour une meilleure inclusion des femmes et minorités de genre dans les politiques et les négociations climatiques. Le réseau et ses antennes travaillent également avec des partenaires locaux à travers des projets sur les thèmes suivants : lutte contre le changement climatique, WASH, santé environnement etc. tout en luttant contre les inégalités de genre et en protégeant les populations vulnérables (femmes et enfants).

### Pourquoi parler de genre et climat ?

Lier le genre et le dérèglement climatique est important pour mettre en lumière les impacts différenciés des effets du dérèglement climatique sur les femmes et les autres groupes « vulnérables ». Par exemple, les femmes et les enfants sont 14 fois plus susceptibles de mourir que les hommes en lors de catastrophes climatiques (à cause d'un accès limité à l'information, d'une mobilité restreinte, d'un manque de ressources etc.) Cependant, malgré l'ambition des financeurs, les projets climatiques qui visent l'égalité de genre sont minoritaires dans la totalité des flux de financements climatiques, et ce alors que les femmes et autres minorités sont acteurs et actrices de changement, mettent en place des solutions innovantes (souvent low tech) et ont une perception différente des risques climatiques.

### Intégration du genre dans les projets : différents outils

#### 1- Analyse de contexte

Cette analyse permet de mieux comprendre dans quel contexte un projet intervient, et particulièrement savoir quelles sont **les normes de genre** dans ce contexte donné. Ce diagnostic permet **d'identifier les barrières sociales, économiques et culturelles** auxquelles les groupes marginalisés font face mais aussi les besoins des différents groupes de bénéficiaires (ex : besoins différenciés entre femmes et hommes) ; et ce à différents niveaux (ménage, communauté etc.).

Après avoir fait cette analyse et identifié les « risques genrés » d'un projet, les porteur·se·s de projet peuvent ensuite définir des mesures d'atténuation. Par exemple, si un projet prévoit des formations des populations locales et des bénéficiaires, il est important de définir les horaires des activités en prenant en compte les emplois du temps différents des femmes et des hommes (qui auront des activités et contraintes souvent influencées par leur rôle social).

Dans cette analyse, il est notamment important de **collecter des données désagrégées par sexe** : cela permet d'avoir une « baseline » à utiliser lors l'évaluation du projet, ainsi que de comprendre quelle est la situation locale avant de mettre en œuvre le projet.

#### 2-Planification : définir des objectifs et des indicateurs qui prennent en compte le genre

Le fait de planifier l'intégration du genre dès le montage du projet permet tout simplement d'y penser quand on met en œuvre le projet et quand on l'évalue. Par exemple, **dès la construction du cadre logique**, les porteur·se·s de projet peuvent déjà penser aux indicateurs, aux activités et aux bénéficiaires utilisant une approche intersectionnelle (ex : en prenant en compte l'ethnie, le genre, l'âge, la classe social, etc. des bénéficiaires et comment les activités prévues impacteront ces différents groupes).

#### 3-Participation et consultation

Il est nécessaire d'impliquer les femmes et les communautés marginalisées tout au long du projet :

- Dès sa conception, en prenant en compte les contraintes sociales, matérielles et culturelles des groupes marginalisés pour construire les activités.
- En proposant des outils de facilitation de participation pour tout le monde
- Avec des activités de renforcement de capacités locales : la sensibilisation des hommes sur la situation des femmes ; la sensibilisation des autorités nationales et locales ; mais aussi le renforcement de capacités des femmes (formations spécifiques)

#### 4-Suivi et évaluation sensible au genre

Lors du montage du projet, il est important de définir **des indicateurs genrés** pour mesurer l'impact du projet de manière différenciée ; ainsi qu'à la fin du projet, avoir un retour d'informations de la part des bénéficiaires et des partenaires sur ses impacts.

#### 5-Actions spécifiques en direction des femmes et autres minorités

- Sensibilisation des bénéficiaires sur l'égalité de genre (prévoir des formations comme activités du projet)
- Budgétisation sensible au genre : ressources financières spécifiques pour activités qui favorisent égalité de genre
- Prévoir formations des équipes des organisations qui mettent en œuvre le projet (et particulièrement l'équipe projet)
- Lien avec les partenaires locaux : organisation de femmes peuvent être intégrées au projet, pour obtenir les réalités spécifiques des femmes sur ce territoire
- Activités de plaidoyer pour influencer et transformer les politiques publiques

#### Utiliser des indicateurs sensibles au genre

- **Indicateurs quantitatifs** : ils permettent notamment d'avoir une baseline au début des projets pour voir l'évolution au cours du projet
- **Indicateurs qualitatifs** : ils permettent de mesurer des changements plutôt sur les moyens et long termes (NB : ils peuvent être plus difficiles à formuler)
- **Indicateurs de perception** : ils prennent en compte les perceptions, et l'appréciation des bénéficiaires. Ces indicateurs ont une valeur statistique moindre, et sont plutôt du « déclaratif » (ex : sentiment de légitimité accru des femmes quant à leur prise de parole publique, suite à une formation à ce sujet)

## Débats et pistes de réflexion : discussion ouverte avec les partenaires

### Travail avec des experts locaux et des expertes locales « genre »

Il est souvent difficile pour certaines organisations (particulièrement de solidarité internationale qui œuvrent à l'étranger) de recruter des expert·e·s « genre » locaux·ales : lors de sélection par appel d'offre, on remarque que les organisations et les expert·e·s occidentaux·ales ont davantage « les codes » pour répondre au cahier de charges proposés par les OSC de solidarité internationale. Demander la formation de consortium intégrant des profils locaux dans les propositions peut faciliter leur participation au processus.

#### POINT OUTILS :

Le F3E a une base de données de consultant·e·s, aussi bien des pays du Nord que des pays du Sud ; il y a aussi le site « [Expertes](#) » qui recensent des femmes expertes partout dans le monde sur plusieurs sujets, dont l'égalité femmes-hommes.

Voir les réseaux : [ENERGIA](#) et [GWNET](#)

Les porteur·se·s de projet sont parfois convaincu·e·s **à tort** que l'expertise technique féminine n'existe pas (notamment dans le secteur de l'énergie) sur le terrain. Le réseau CICLE est en train de récolter des données sur les groupes et les réseaux qui existent au niveau local et international ;

### Quels financements pour les études pré-projet, et les analyses de contexte ?

Une barrière importante pour les OSC pour l'intégration du genre dans leurs projets dès la conception et le montage du projet est le financement et les ressources mobilisées pour effectuer un diagnostic, des analyses de contexte etc. – alors que le montage de projet n'est pas financé. Cependant, il est possible de dialoguer avec les bailleurs sur cette question : **par exemple, l'AFD donne des financements rétroactifs pour la conception de projet (notamment ils le font pour des diagnostics de terrain, et à voir si ces financements peuvent être alloués à des analyses contextes genre).**

### Les référent.e.s genre : une surcharge de travail

Une autre barrière pour l'intégration du genre dans les organisations est la surcharge de travail des référent·e·s genre, qui ont « deux casquettes » en cumulant leur métier principal avec la fonction de référent·e genre (et cela est particulièrement compliqué quand il n'y a qu'un·e référent·e genre au sein de l'organisation).

### Le secteur de l'énergie : un secteur et un historique très « genré »

Malgré une évolution récemment, le secteur de l'énergie demeure un secteur très masculin. La construction d'une expertise féminine dans le secteur de l'énergie est nécessaire, et devra passer par des programmes facilitant l'accès des femmes à de la formation technique.

**La logique des petits pas appliquée au secteur de l'énergie** : témoignage d'une organisation partenaire : Vu la surreprésentation des hommes dans les métiers techniques, un premier pas a été d'intégrer plus de femmes – n'ayant pas de profil technique mais apportant d'autres compétences ou perspectives - dans les projets et les missions. Envoyer sur le terrain des équipes mixtes en termes de genre et de compétences a permis de faire remonter des sujets et des perceptions différentes. Des exemples de premières interventions pour une approche sensible au genre : agir au niveau des formations/lycées professionnels, la création de crèches pour libérer du temps pour les mères, trouver des entreprises partenaires dans le secteur de l'énergie solaire menées par des femmes etc.

#### POINT OUTILS :

[Boîte à outils Genre pour l'Energie](#) de l'AFD publiée en 2015 est majoritairement toujours d'actualité.  
[Boîte à outils genre agriculture de l'AFD](#)

Des réseaux anglophones ont également des ressources :

- [Knowledge center d'ENERGIA](#)
- [Ressources from GWNET](#)

Le réseau CICLE va lancer un groupe genre pour la transversalisation dans le secteur de l'énergie

### La possibilité de l'auto-diagnostic, adapté pour chaque structure

**Témoignage d'une organisation partenaire** : l'organisation a fait appel à des ONG spécialisées dans le genre pour les accompagner dans l'intégration du genre dans leurs projets et leur structure. Cependant, l'approche de l'ONG sélectionnée n'était pas adaptée aux besoins spécifiques, aux compétences et au niveau de connaissances des équipes de l'organisation.

L'organisation a donc plutôt procédé à un auto-diagnostic, une analyse interne (NB : en utilisant notamment la boîte à outils genre agriculture de l'AFD). Au début, les équipes ne comprenaient pas l'intérêt de ce travail, puisque selon leur point de vue puisque leurs projets se concentraient sur l'exploitation agricole familiale et incluaient toujours des femmes, un travail sur l'intégration du genre n'était pas nécessaire pour l'organisation – d'où l'importance de former, discuter et sensibiliser les équipes sur ce que veut dire intégrer le genre dans le travail d'une organisation et dans les projets.

Mais à travers une documentation de l'intégration du genre dans les projets, des analyses genre sur le terrain, etc., une méthodologie propre adaptée à la structure et applicable à leurs projets a été construite par l'organisation. L'organisation applique notamment cette méthodologie aux projets en cours pour comprendre les rapports de genre au sein des exploitations familiales, comment les projets ont impacté ces rapports de genre... sans nécessairement attendre le montage de nouveaux projets !

# Annexes : ressources et outils partagés par le F3E et WECF

## Outils et ressources du F3E

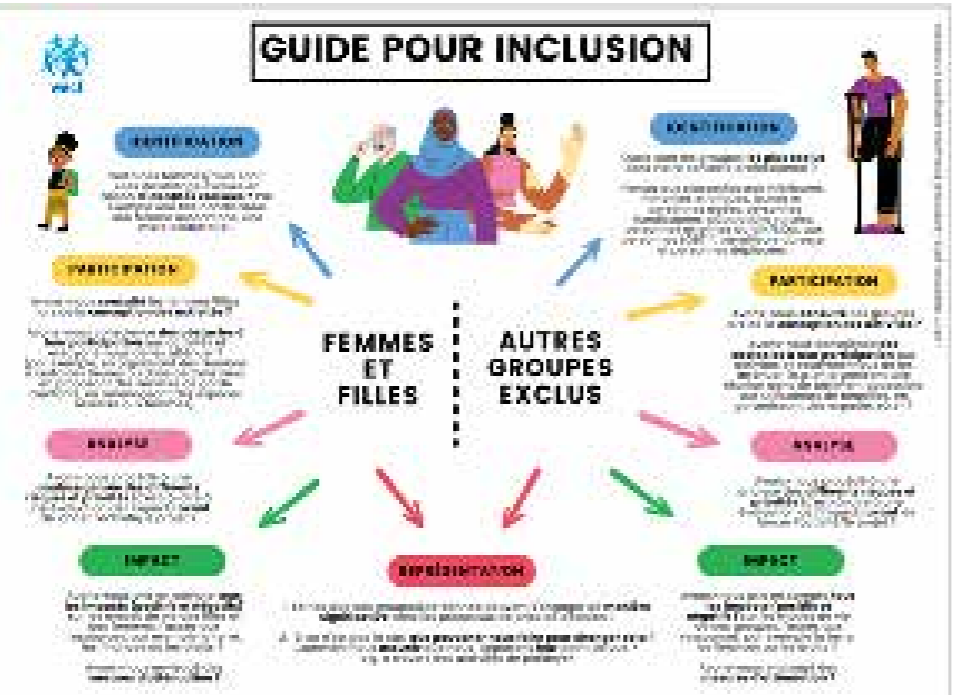
- Formation : Mesurer le Genre pour transformer ses pratiques
- Communautés de Pratiques Genre (jusqu'en 2025)
- Dispositif d'études genre
- Stratégie intersectionnelle de genre du F3E (2021)
- Revue transversale : Apprendre sur le genre – Effets et leviers pour des études genres transformatives
- Cycle de webinaires-débats : Le genre dans la solidarité internationale (2020)
- Fiches : Vive le genre ! 9 fiches pratiques pour faire progresser l'égalité de genre (2018)
- Fiches : Genre et développement : fiches pédagogiques (2021)
- Guide : Agir pour le genre, paroles et pratiques d'actrices et d'acteurs (2021)
- Inclure pour transformer : expériences inspirantes et méthodologies (2021)
- Essentiels du F3E : Genre – en route vers l'égalité (2022)
- Des notes d'enjeux et des manuels de formation dans le cadre des FISONG (2019-présent) (Climat, par exemple)
- Jeu de sensibilisation : Planète genre, jeu de 7 familles, édition genre et climat (2021)

NB : le F3E peut aussi proposer un accompagnement sur-mesure, au cas par cas !

## Outils et ressources de WECF

- Boîte à outils : [Pour des organisations qui transforment le genre](#) (2023) – Boîte à outils pour évaluer les politiques et les pratiques organisationnelles en matière de genre
- [Outil d'évaluation et de suivi de l'impact genre](#) (2020)
- Autres ressources sur le site de [WECF France](#)

Guide pour inclusion (schéma sur les questions à se poser aux différents stades d'un projet)



# LES RENCONTRES DES PARTENAIRES

Fondation Énergies pour le Monde  
[contact@fondem.org](mailto:contact@fondem.org)  
[www.fondem.org](http://www.fondem.org)