

# Boîte à outils Genre

Résumé exécutif

Publié par :  
Lafede.cat, 2024

Éditeurs:  
Lafede.cat

Graphisme et illustration :  
Cooperativa La Clara Comunicació

Relecture et traduction de l'espagnol à  
l'anglais:  
Cooperativa L'Apòstrof

Traduction française :  
RESACOOOP



Cette publication a été cofinancée par l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de Lafede.cat et ne reflète pas nécessairement le point de vue de l'Union européenne.



<https://www.connectforglobalchange.eu/>

# Sommaire

---

La raison d'être de cette boîte à outils sur le genre 4

---

**CHAPITRE 1 Comment nous en sommes arrivés là ? De l'approche « femmes et développement » à l'approche « transformatrice et intersectionnelle de genre ».** 5

---

1.1. Les débuts. De l'approche par les femmes à l'approche fondée sur le genre et les droits humains 6

---

Le contexte historique 6

---

Les approches 7

---

1.2. Le présent. L'approche intersectionnelle et transformatrice

---

Contexte historique 8

---

Approches 9

---

Qu'avons-nous appris ? 10

---

**CHAPITRE 2 Comment concevoir, mettre en œuvre et évaluer les projet** 11

---

2.1. Analyse du contexte 12

---

2.2. Conception 13

---

2.3. La mise en œuvre 15

---

2.4. Suivi et évaluation 17

---

# La raison d'être de cette boîte à outils

La boîte à outil proposée ci-après est en droite ligne avec le plan d'action européen pour le genre (GAP III) et promeut **une approche intersectionnelle et transformatrice du genre**. Cette approche prend en compte les causes structurelles de l'inégalité entre les sexes et d'autres axes de discrimination tels que la race, la classe sociale, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, etc.

Cette « boîte à outils sur le genre » vise à faciliter l'application d'une perspective de genre sous un angle intersectionnel dans les projets présentés dans le cadre des **subventions « Connect for Global Change »** (CfGC) dans les onze régions d'Europe où le programme est mis en œuvre par onze plateformes d'organisations. Ce dernier est financé par le

programme européen « **Development Education and Awareness Raising** » (DEAR).

Ce guide comprend un chapitre qui résume le contexte historique du féminisme et l'intégration de la perspective de genre dans les agendas de développement. Il est suivi d'un chapitre contenant des lignes directrices pour l'intégration de l'approche intersectionnelle et transformatrice du genre dans un projet. La version complète du guide comprend également les ressources des 11 régions qui composent le programme CfGC, le glossaire des concepts clés, la bibliographie ainsi que d'autres ressources.

## CHAPITRE 1.

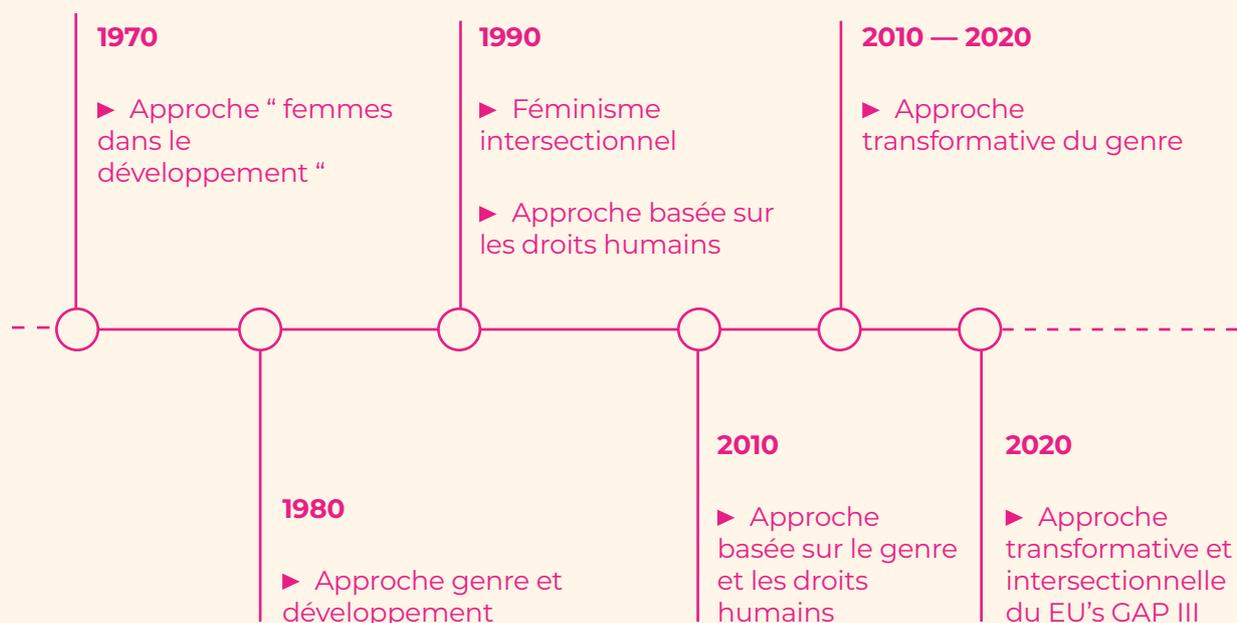
# COMMENT EN SOMMES NOUS ARRIVÉ LÀ?

De l'approche " femmes dans le développement " à l'approche " transformative et intersectionnelle de genre "

Nous présentons ci-dessous une brève synthèse des différentes approches de l'égalité de genre dans le domaine de la coopération au développement, en

replaçant chacune d'entre elles dans son contexte historique. Elle est organisée en fonction des différentes vagues féministes et de leurs principaux débats.

### Revue chronologique des différentes approches du "genre"



# 1.1. Les débuts

## De l'approche par les femmes à l'approche fondée sur le genre et les droits humains

### Contexte historique

**La première vague :** Elle s'étend de la fin du 19e siècle au début du 20e siècle. Nous parlons de « féminisme de la première vague » parce que c'est à ce moment-là qu'un mouvement collectif de femmes s'est constitué, bien qu'il y ait eu des revendications antérieures pour les droits des femmes, comme portée par Mary Wollstonecraft avec « A Vindication of the Rights of Woman (1792) ». Tout au long de cette première vague, les revendications se sont concentrées sur les droits des femmes en tant que sujets politiques : droit de vote, droit à l'éducation, droit au travail, etc. Cette période est considérée comme culminante en 1920 lorsque le Congrès des États-Unis approuve le droit de vote des femmes<sup>1</sup>.

Malgré son importance, cette vague a concentré ses revendications sur les droits des femmes blanches et éduquées et en a ignoré beaucoup d'autres. Des années auparavant, en 1851, Sojourner Truth avait dénoncé cette situation dans son discours « *Ain't I a Woman ?* » en tant que femme noire, anciennement esclave. Des femmes travailleuses et militantes ont également créé le féminisme socialiste, marxiste et anarchiste.

**La deuxième vague :** Elle débute dans les années 1960 et dure jusqu'aux années 1970. Cette période se caractérise par la remise en question des rôles traditionnels des hommes et des femmes et de la famille dans différents contextes ; elle définit le concept de « patriarcat » et exige la fin de la division sexuelle du travail et des relations de pouvoir dans les espaces



**Audre Lorde, 1983.** Poétesse, enseignante, féministe, lesbienne et militante des droits civiques. Photographie de Jack Mitchell

publics et privés. D'une part, **les féministes blanches éduquées** ont revendiqué l'égalité en termes de droits civils et politiques ainsi que de droits sexuels et reproductifs. D'autre part, dans le contexte de la lutte pour les droits civiques aux États-Unis, **les féministes noires** ont mis en évidence la brutalité de la discrimination, la précarité de leurs communautés, ainsi que la négligence de ces questions par les mouvements féministes dominants.

Audre Lorde, féministe noire, mère et lesbienne, a écrit l'une des phrases qui exprime ces revendications : « Je ne suis pas libre tant qu'une femme ne l'est pas, même si ses chaînes sont très différentes des miennes. Et je ne serai pas libre tant qu'une personne de couleur restera enchaînée ». Enfin, le courant **féministe radical** a appelé à la fin de la distinction entre sphère publique et sphère privée, résumée par le slogan de Kate Millet : « Le personnel est politique ».

<sup>1</sup> Il est important de souligner que ce congrès mondial, qui s'est tenu à Beijing en 1995, a marqué un tournant dans le programme mondial d'égalité entre les sexes.

## Les approches

Ces demandes ont été transférées au secteur du développement international, où les femmes avaient également été exclues des politiques, des programmes et des projets, ce qui a donné lieu à l'approche « Femmes dans le développement ». Vers les années 1970, cette approche a été dépassée par l'approche Genre et Développement : au-delà de la prise en compte des femmes dans les programmes de développement, elle

cherchait à mettre l'accent sur les relations de pouvoir fondées sur le genre. En outre, dans les années 1990, différentes conférences mondiales sur l'égalité ont été organisées, notamment la quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui s'est concentrée sur le principe de l'égalité des sexes pour un développement humain et durable.

### L'approche “ femmes dans le développement ”

Cette approche préconise d'**axer toute intervention en matière de développement sur l'inclusion des femmes dans la sphère publique, le marché du travail et les espaces de prise de décision**, estimant qu'il s'agit là du moyen le plus efficace de parvenir au développement humain. Elle a conduit à la création d'initiatives telles que des programmes d'éducation, des formations professionnelles ou des services de santé destinés aux femmes.

Malgré son importance dans son contexte, cette approche avait certaines **limites** : (a) elle était basée sur une analyse insuffisante des causes de la pauvreté et des inégalités que subissaient les femmes, (b) elle identifiait les femmes comme un groupe homogène et unifié, et (c) elle demandait l'inclusion des femmes dans un modèle de développement préexistant et prédéfini, basé sur une perspective masculine et occidentale.

### L'approche “ genre et développement ”

Cette approche va plus loin que l'approche précédente et considère que les inégalités n'étaient pas liées seulement à l'absence des femmes dans les projets mais aussi aux relations de pouvoir entre les hommes et les femmes dans les domaines public et privé (famille, travail, politique, culture, sexualité, etc.). Elle prend également en compte la lutte contre les rôles de genre et la répartition inégale des tâches, en plaidant pour la fin de la division sexuelle du travail.

Les **stratégies** d'intégration du genre sont les suivantes : (a) intégrer la dimension

à différents niveaux : dans les politiques publiques, les budgets, les processus décisionnels et les structures institutionnelles ; et (b) sensibiliser les femmes à la discrimination à laquelle elles sont confrontées.

Bien que cette approche ait dépassé la première, elle a aussi ses **limites** : (a) elle se concentre sur les relations de pouvoir entre les sexes, mais ne prend pas en compte d'autres axes de discrimination ; (b) elle n'inclut souvent pas une perspective décoloniale sur les relations de pouvoir entre le Sud et le Nord, ou la diversité des voix des femmes.

## L'approche fondée sur “ le genre et les droits humains ”

Cette approche est née de l'union de l'approche Genre et Développement et de l'approche basée sur les droits humains. Bien que l'approche fondée sur les droits humains n'inclue pas de perspective de genre, elle a représenté un changement dans les agendas de coopération, car elle associe la réduction de la pauvreté à la défense des droits humains. L'approche fondée sur les droits humains fait des bénéficiaires des actions des sujets actifs identifiés comme « détenteurs de droits » et cherche à les faire participer à des projets visant à renforcer leurs capacités d'activisme et de plaidoyer. Elle invite les entités, les organisations civiles, la presse, les communautés, les familles et les entreprises - qu'elle identifie comme des « porteurs de responsabilité » - à assumer leur

responsabilité en matière de respect et de défense des droits humains, et les institutions publiques - qu'elle désigne comme des « porteurs de devoirs » - à remplir leur obligation de faire respecter et de protéger les droits humains dans le respect de la loi. La fusion des deux cadres a conduit à une lutte pour les droits humains dans une perspective de genre, ce qui est important car cela défend l'égalité par le biais des mécanismes internationaux de protection et de garantie des droits.

Une de ses limites est qu'elle ne prend pas en compte les autres formes de discrimination fondées sur la race, la classe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge ou les diverses formes de handicaps.

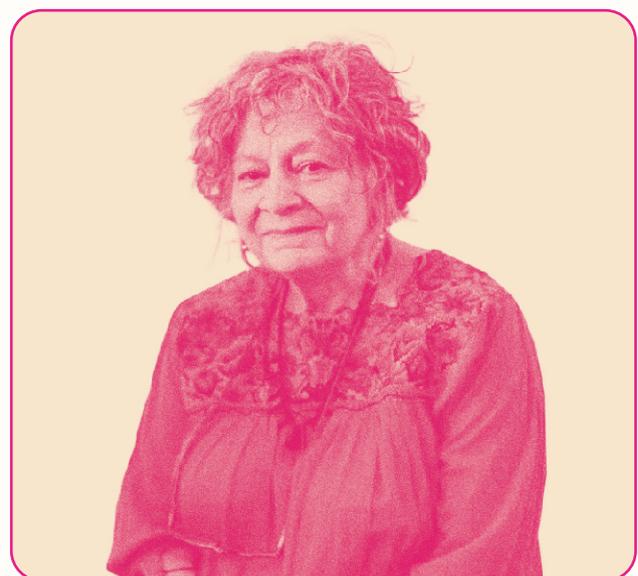
## 1.2. Le présent

### L'approche intersectionnelle et transformatrice du genre

#### Contexte historique

**La troisième vague** s'est développée de la fin des années 1990 au début des années 2000. C'est à cette époque que la théorie queer et les mouvements LGBTQIA+, qui remettent en question les normes de genre, ont pris de l'ampleur. En outre, le concept d'« intersectionnalité » - défini par Kimberlé Crenshaw (1989) - a fourni une nouvelle perspective pour repenser le féminisme du point de vue de la diversité.

**La quatrième vague** : À l'heure actuelle, certains courants féministes estiment



**Rita Laura Segato, 1951.** Auteure, anthropologue et militante féministe spécialisée dans la violence sexiste. Photographie : Lavaca.org

qu'une quatrième vague a émergé. Elle est marquée par le mouvement #MeToo, avec l'activisme sur les réseaux sociaux qui augmente la solidarité internationale entre les féministes et la montée des mouvements féministes qui remplissent les rues du monde entier. Cette explosion a également conduit à ce que le discours féministe soit coopté par des idéologies de droite et conservatrices, vidé de son contenu et commercialisé. En outre, les voix des féminismes décoloniaux et celles des pays du Sud ont fait irruption sur la scène

mondiale. Citons par exemple le féminisme d'Amérique latine ou le féminisme des communautés arabes, qui exigent que leur vision du monde soit prise en compte et qui dénoncent l'impérialisme des États occidentaux qui se déploie sur leurs territoires à travers des pratiques extractivistes dans le cadre d'un nouveau paradigme néocolonial. Un exemple de cet appel à l'action est la déclaration de Rita Laura Segato « Pour changer le monde, il faut changer les rapports de pouvoir ».

## Approches

Deux approches sont mises en œuvre dans les programmes de coopération au développement afin d'intégrer la perspective intersectionnelle dans les projets et de permettre aux Suds de s'exprimer d'une manière authentique et plurielle.

## La perspective de l'intersectionnalité

Elle part du principe que les différentes formes d'oppression telles que le racisme, le sexisme, la LGBT-phobie et le classisme n'agissent pas indépendamment les unes des autres. Au contraire, elles se combinent pour créer des formes spécifiques de discrimination et d'inégalité. Par exemple, une femme arabe vivant en Europe ne vit pas le sexisme de la même manière qu'une femme blanche, car elle doit également faire face à une islamophobie sexiste. Par

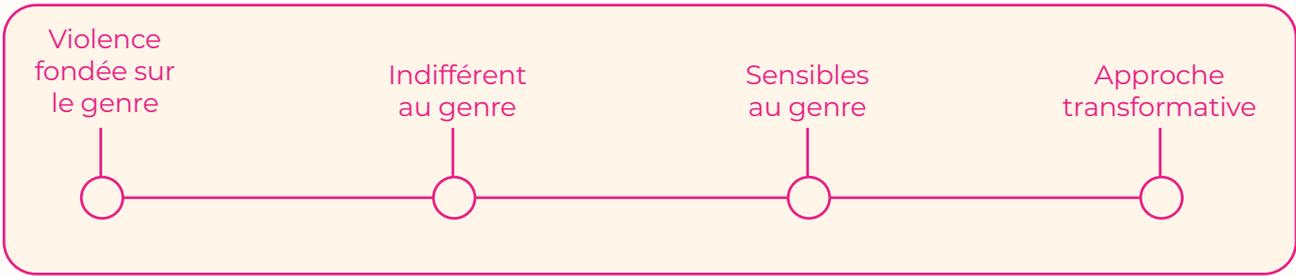
conséquent, pour comprendre un axe de discrimination, nous devons tenir compte de la manière dont les autres fonctionnent. En outre, la lutte contre toute forme de discrimination nous aide à comprendre et à remodeler les structures globales d'oppression et d'autres discriminations. Comme le système social se maintient structurellement, l'affaiblissement d'une partie se répercute sur l'ensemble.

## L'approche transformative en matière de genre

Elle définit un cadre méthodologique dans lequel l'incorporation du principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un continuum progressif avec différents niveaux d'intégration (voir figure). L'objectif ultime de tout projet sera de viser une approche transformatrice du genre en :

(1) s'attaquant aux barrières structurelles et aux inégalités, (2) en contribuant à renforcer la capacité des femmes, des filles, des personnes aux identités de genre diverses et des groupes vulnérables pour qu'ils puissent gagner en compétence et réaliser leur plein potentiel, (3) en impliquant la population masculine, (4) en in-

tégrant une perspective intersectionnelle, (5) en travaillant dans différents secteurs (multiniveaux et intersectoriels) et (6) en se concentrant sur des interventions susceptibles d'entraîner des changements à grande échelle.



## Qu'avons-nous appris ?

Il est temps d'évaluer nos projets ! Pour chacun des points suivants, évaluez votre projet sur une échelle de 1 à 4. 1 signifie « pas du tout », 2 signifie « un peu », 3 signifie « assez » et 4 signifie « beaucoup ».

Le projet ...	1	2	3	4
<b>S'attaque aux obstacles structurels qui entretiennent les inégalités entre les hommes et les femmes</b> , tels que les normes, les stéréotypes et les valeurs discriminatoires ; les rôles inégaux des hommes et des femmes ; les inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources et des services, les lois et les politiques discriminatoires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Développe les capacités individuelles et collectives des femmes, des filles, des personnes ayant des identités de genre différentes et des groupes vulnérables</b> par le biais d'actions spécifiques visant à fournir à ces personnes un soutien et à générer des processus d'autonomisation afin qu'elles puissent défendre et faire valoir leurs droits.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Implique la population masculine afin qu'elle adopte l'égalité des genres et exerce des masculinités positives et diverses.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Travaille dans une perspective intersectionnelle</b> qui implique la prise en compte d'autres axes de discrimination tels que la classe, la race, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge ou les divers handicaps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Travaille dans tous les domaines et, autant que possible, dans différents secteurs (multiniveaux et intersectoriels).</b> En d'autres termes, favorise la transformation des politiques et des lois, ainsi que des systèmes et des institutions, des services, des communautés, des familles et des individus. Il permet de forger également des alliances avec différents secteurs et/ou domaines de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Se concentre sur des interventions susceptibles d'entraîner des changements à grande échelle. Il permet de créer des associations et des collaborations multiniveaux et intersectorielles, notamment en travaillant avec des mouvements sociaux, des féministes, des mouvements dirigés par des jeunes, le secteur privé, les médias et des institutions ayant une portée à grande échelle.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## CHAPITRE 2.

# Comment concevoir, mettre en oeuvre et évaluer les projets?

Pour mener à bien des projets selon une approche intersectionnelle et transformative du genre et dans le cadre de CfGC, il est important que nous soyons

clairs dès le départ sur les phases d'un projet et sur la manière d'intégrer cette approche dans chacune d'entre elles :

### Analyse du contexte

- Contexte et environnement socioculturel où les droits sont non respectés
- Contexte des groupes et/ou des individus ciblés par notre action, où nous prévoyons de travailler ou de promouvoir nos projets
- Organisation et culture organisationnelle



### Conception du projet

- Équipe de projet et alliances
- Objectifs
- Stratégie
- Indicateurs



### Mise en oeuvre du projet

- Réalisation du projet
- Participation
- Communication transformatrice et non sexiste
- Cohérence interne et/soit attention apportée aux personnes impliquées.



### Suivi et évaluation du projet

- Suivi
- Évaluation finale

## 2.1. Analyse du contexte

Tout d'abord, il est essentiel d'analyser le contexte de notre projet sous l'angle de l'inégalité de genre et des discriminations intersectionnelles. Selon le projet que nous présentons, nous pou-

rons rencontrer l'un des trois contextes spécifiés ci-dessous. Pour les analyser, nous pouvons nous poser certaines des questions suivantes :

**En ce qui concerne le contexte et l'environnement socioculturel où les droits sont non respectés et en relation avec les défis et les questions globales que nous voulons aborder :**

**(a)** Quel est le cadre juridique international concernant la défense des droits sur lequel nous aimerions travailler ? Avant tout, nous devrions revoir la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).  
**(b)** Quelles sont les barrières structurelles qui limitent l'accès aux ressources et aux opportunités pour les femmes,

les filles, les personnes aux identités de genre diverses, les personnes racisées, les classes sociales moins favorisées, les personnes porteuses d'un handicap ou d'autres groupes vulnérables ?  
**(c)** Qui prend les décisions dans le contexte où ce droit est non respecté ?  
**(d)** Quelles sont les organisations qui, à notre connaissance, travaillent à la défense de ces droits ?

### En ce qui concerne le contexte et l'environnement socioculturel des groupes et/ou des individus ciblés par le projet sur lequel nous travaillons et où nous allons travailler:

- (a) Quelle est la composition des communautés où nous allons travailler ou promouvoir notre projet, et comment interagissent-elles les unes avec les autres ?
- (b) Quel est le point de départ de la population dans notre contexte en termes d'égalité des sexes, et quelle est sa position initiale par rapport à la pyramide de l'engagement<sup>2</sup> ?
- (c) Quelles sont les organisations alliées possibles dans ce contexte ?

### En ce qui concerne notre organisation et notre culture organisationnelle :

- (a) Quelles sont nos ressources et nos capacités de plaidoyer, et quelles sont nos vulnérabilités/faiblesses ?
- (b) Reproduisons-nous les rôles de genre dans une perspective intersectionnelle au sein de notre organisation ?
- (c) Avons-nous déjà travaillé au sein d'un réseau avec des organisations ayant une approche intersectionnelle et de transformative du genre ?

## 2.2. Conception

Dans un deuxième temps, nous définirons nos objectifs de changement nommés aussi « histoire du changement », c'est-à-dire les transformations que nous voulons réaliser grâce à notre

projet et la manière dont nous voulons les réaliser. Afin de le concevoir de manière à inclure l'approche intersectionnelle et transformatrice du genre, nous devons définir les domaines suivants :

#### L'équipe de travail et les alliances :

Nous devons réfléchir à la manière d'impliquer un éventail d'individus et d'organisations, en évitant les rôles traditionnels des hommes, des femmes et d'autres groupes vulnérables. Nous devons également nous efforcer de répartir équitablement les responsabilités. Il est essentiel que nous établissions des alliances, en identifiant dans notre con-

texte les personnes qui travaillent sur le même enjeu (d'importance mondiale) que nous voulons aborder dans une perspective de genre (organisations du Sud, jeunes, féministes, antiracistes, etc.)

**Objectifs :** Afin d'identifier ceux qui contribueront à « notre histoire du changement », nous devons tenir compte des éléments suivants : premièrement, l'ac-

<sup>2</sup> The pyramid of Engagement can be found: Development Education and Awareness Raising (DEAR), "[Guide for DEAR project implementers. Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning](#)", p. 63.

cent mis sur la promotion de l'égalité de genre (travailler pour transformer les relations de pouvoir inégales tout en remettant en question les stéréotypes et les normes liés au genre) ; deuxièmement, les intersections avec d'autres dimensions du pouvoir ; et troisièmement, la recherche d'un changement à la fois individuel et social, au sein des organisations impliquées dans le changement et dans le plaidoyer politique.

**Stratégie mise en place:** Nous devons définir les activités qui nous aideront à atteindre nos objectifs, en nous posant les questions suivantes :

- Comment pouvons-nous faire en sorte que le public cible de ce projet progresse dans la pyramide de l'engagement ?
- Comment pouvons-nous travailler à

l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et d'autres formes de discrimination d'une manière intersectionnelle ?

- Pouvons-nous créer des synergies avec d'autres organisations pour avoir un impact à différents niveaux ?
- Comment intégrerons-nous la communication interne basée sur la cohésion et l'attention de l'équipe ?

Nous devrions également veiller à ce que toutes ces actions bénéficient de dotations budgétaires adéquates.

**Indicateurs:** Il s'agit d'outils permettant de mesurer le changement que nous voulons obtenir. Ils peuvent être qualitatifs (augmentation de l'implication, progression de l'engagement, meilleure compréhension fine des enjeux, etc), ou quantitatif.

Ci-après sont présentés différents types d'indicateurs

#### Indicateurs « classiques » d'un engagement significatif

- 100% des personnes qui participent aux activités connaissent la réalité de l'inégalité ou de la discrimination à laquelle nous faisons face, et l'identifient comme une violation des droits fondamentaux.
- 75% des personnes avec lesquelles nous travaillons (public cible) jugent positive/très positive les activités de sensibilisation/formation relative à la situation d'inégalité de genre.
- 50% font des propositions concrètes pour changer cette réalité au niveau politique/structurel.
- 30% s'engagent à titre personnel dans des actions spécifiques pour changer cette réalité.

### Indicateurs « classiques » sur le genre

- Nombre d'hommes, de femmes, de personnes ayant d'autres identités de genre participant aux activités.
- Un minimum de 50 % de femmes, de personnes ayant d'autres identités participent à nos activités en y jouant un rôle principal (intervenants, participants aux ateliers, etc.).
- Tous les supports de communication représentent des femmes, des personnes ayant une autre identité de genre.

### Indicateurs transformatifs et intersectoriels de genre

- Niveau d'amélioration des connaissances acquises dans le cadre des activités par les femmes, les hommes, les personnes ayant d'autres identités de genre, ainsi qu'en fonction de la perspective intersectionnelle (race, classe sociale, âge, etc.).
- Niveau de satisfaction des personnes que nous impliquons dans la conception ou l'exécution des activités en fonction de leur identité de genre (femmes, hommes, personnes ayant d'autres identités) et également en fonction de la perspective intersectionnelle (race, classe sociale, âge, etc.).
- Niveau de satisfaction/d'implication dans la conception des supports de communication en fonction de leur identité de genre (femmes, hommes, personnes ayant d'autres

## 2.3. Mise en oeuvre du projet

Troisièmement, il est temps de mettre en place les activités prévues **tout en tenant compte de l'histoire du changement** (c'est-à-dire, pour mémoire, les transformations que nous voulons réaliser grâce à notre projet et la manière

dont nous voulons les réaliser). Pour ce faire, dans une perspective de transformation du genre et d'intersectionnalité, nous devons tenir compte des éléments suivants lors de la mise en oeuvre :

## Participation

Nous mènerons nos projets « avec » notre groupe cible et non « pour » notre groupe cible, en cherchant à l'impliquer autant que possible. Pour ce faire, nous pouvons définir collectivement de nos stratégies et activités, en cherchant à accompagner le groupe cible à progresser dans la pyramide de l'engagement. À cette fin, nous pouvons :

- concevoir des processus de participation accessibles et ouverts qui offrent un espace de dialogue et de coordination avec cette population, et veiller à ce que la participation soit représentative de la diversité.
- définir des canaux de participation avec des organisations alliées à notre projet.
- légitimer les espaces de participation et de prise de décision.

## Communication non sexiste et transformatrice

Dans la **communication interne**, nous travaillerons à la **transparence et à la responsabilité** avec les personnes et les organisations impliquées dans le projet afin d'établir **des relations démocratiques**. Nous mettrons également en place des mécanismes de collecte de recommandations et de plaintes, ainsi qu'un processus de réponse. Par exemple, au lieu d'organiser de simples réunions d'information, nous fournirons un retour d'information aux organisations et aux communautés avec lesquelles nous travaillons, et nous identifierons différents moyens de communication pour **garantir l'accessibilité** à un large éventail d'individus. Dans la **communication externe**, nous montrerons la diversité des femmes dans

une perspective intersectionnelle, en évitant les récits binaires (ni victimes ni héroïnes).

Nous devons veiller à ne pas parler uniquement des expériences d'appauvrissement, mais aussi de leurs causes structurelles. Nous devrions veiller à ce que l'utilisation d'images ne renforce pas les stéréotypes existants ; au contraire, il convient d'utiliser celles qui rompent avec eux, comme des images montrant des femmes et des individus issus de groupes défavorisés en position de pouvoir. Enfin, nous devrions utiliser un langage non sexiste, non stéréotypé et accessible (non jargonneux).

## Cohérence organisationnelle interne

Nous devrions revoir la structure et l'organisation de notre organisation. Il s'agit d'identifier, de surveiller et d'examiner les dynamiques de pouvoir entre les individus au sein de nos organisations/équipes/réseaux, d'analyser les valeurs

qui soutiennent les pratiques internes ou d'examiner la manière dont le travail est réparti. À cette fin, nous devons veiller à prendre en compte trois éléments essentiels :

### Individus

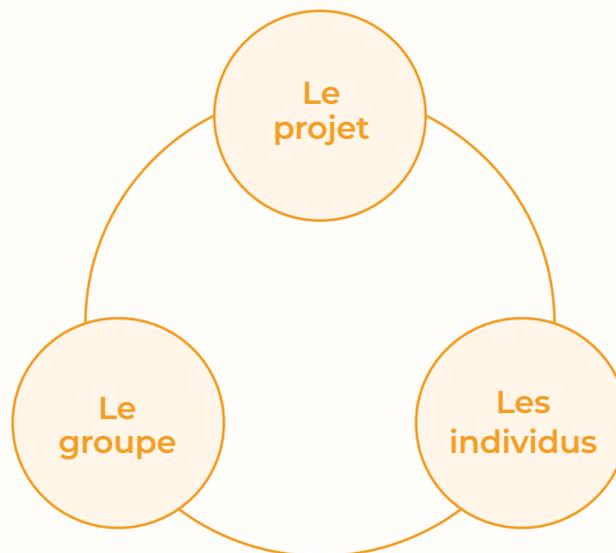
Comprendre notre propre identité et la manière dont elle est perçue par le monde (quel est mon sexe, ma race, ma classe sociale, mon âge, mes handicaps, etc. ) et les luttes historiques de notre groupe. Cela nous aidera à assumer la responsabilité / se sentir responsable de notre environnement et de nous-mêmes et à définir nos capacités, nos limites et nos besoins.

### Le groupe

Identifier qui nous sommes et les relations que nous avons établies, et élaborer des stratégies pour créer des environnements plus égalitaires et plus justes.

### Le projet

Le concevoir avec une distribution durable, diversifiée et démocratique du pouvoir, tout en prévoyant des espaces réguliers de révision au cours de sa mise en œuvre.



## 2.4. Suivi et évaluation

### Le suivi

Il se fera à l'aide des indicateurs définis précédemment, divisés en deux types, qualitatif et quantitatif. Il est recommandé de prévoir un moment à mi-parcours pour évaluer l'avancement du projet.

D'une part, les indicateurs nous aideront à analyser si nous atteignons nos objectifs et si nous devons prendre des mesures pour réorienter notre stratégie en fonction de l'évolution du contenu. Par exemple :

### Indicateurs

Nous avons souhaité dans notre projet une représentation diversifiée de la population cible, qu'elle participe à sa conception, à son exécution et à son évaluation.

### Suivi

Nous constatons que la participation (dans les espaces de décision, les activités, les débats ou autres) est faible ou biaisée en fonction du sexe, de la race, de la classe sociale, de l'âge, etc.

### Que ferons nous pour y parvenir ?

- Modifier la programmation des activités pour qu'elles soient plus adaptées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Désigner une personne pour animer la réunion dans une perspective intersectionnelle de genre.
- Diversifier les formes de participation (collective, individuelle, écrite, verbale, etc.).
- Envisagez d'utiliser différents mécanismes pour recueillir les évaluations et les réactions (réunions en ligne, appels téléphoniques, jeux interactifs...) ou effectuez les évaluations le jour même de l'activité.

D'autre part, nous pouvons utiliser des indicateurs qui mesureront la progression de la mise en œuvre par rapport à l'organisation/l'équipe de travail/le réseau. Pour ce faire, nous pouvons nous concentrer sur les trois sections de la mise en œuvre du projet :

**Participation** → Nous pouvons mesurer, par exemple, si les moyens de promouvoir une participation accessible ont été conçus, ou si des alliances ont été établies avec d'autres organisations.

**Communication non sexiste** → Nous pouvons vérifier, par exemple, si des canaux de communication bidirectionnels réguliers ont été mis en place ou si le matériel a été conçu selon les principes d'une communication transformative et non sexiste.

**Cohérence et attention internes** → Nous contrôlerons, par exemple, la manière dont les tâches ont été réparties, en évitant la division du travail en fonction du sexe, de la race, de la classe ou des handicaps.

## Évaluation finale

Une fois le projet achevé, nous devrions préparer un rapport final afin d'évaluer si nos actions nous ont aidés à atteindre nos objectifs et notre histoire du changement. Dans la mesure du

possible, nous inclurons les enseignements tirés du processus de suivi. Cela nous permettra de rédiger le rapport final que nous fournirons au bailleur de fonds, dans lequel nous indiquerons :

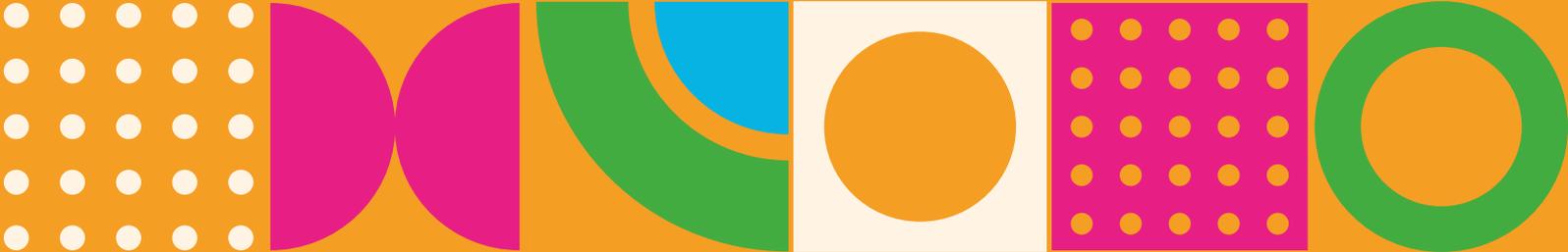
- Dans quelle mesure les objectifs prévus et l'histoire du changement ont été atteints.
- Si le public a accru ses connaissances, ses compétences et son engagement dans la réduction des inégalités et des discriminations ici et ailleurs (progression dans la pyramide de l'engagement).
- Si nous avons contribué, au moins en partie, à traiter les causes structurelles des inégalités et de la discrimination fondée sur le sexe identifiées dans l'analyse du contexte avec une approche intersectionnelle et transformatrice de genre.
- Si nous avons établi des alliances avec d'autres organisations ayant une approche intersectionnelle et transformatrice de genre, et si elles ont été efficaces pour atteindre notre objectif.
- Si nous avons réussi à défendre les droits à la communication, à l'éducation et à la participation dans le contexte où nous avons mis en œuvre le projet et au sein de la population cible avec une approche intersectionnelle et transformatrice de genre.



Cette boîte à outils est axée sur les aspects transformateurs et intersectionnels du genre, ainsi que sur leur intégration dans les activités principales du projet. Toutefois, il s'agit d'un guide concis concernant la conception du projet et ne doit pas être considéré comme un substitut d'un manuel complet de formulation de projet.



Pour aller plus loin, nous vous invitons à consulter les ressources des 11 régions qui composent le projet Connect For Global Change, le glossaire des concepts clés, la bibliographie et d'autres ressources dans la version longue de ce guide.



# Boîte à outils Genre

Résumé exécutif



<https://www.connectforglobalchange.eu/>