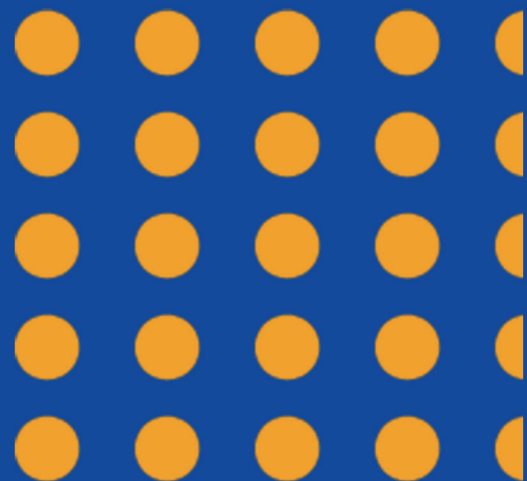




GUIDE PRATIQUE

D'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ
DE GENRE DANS LES PROJETS



2024



Mer et Monde,

en collaboration avec Alimatou Camara et Saphia Arhzaf



TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES:.....	5
INTRODUCTION:.....	6
À QUI S'ADRESSE CE GUIDE:	6
CONSEILS POUR FORMATEUR.TRICE:.....	7
OBJECTIFS DU GUIDE:.....	8
LE RÔLE DE L'ANIMATEUR : CE QU'IL EST ET NE L'EST PAS.....	8
L'égalité de genre, une démarche déterminée selon le contexte:.....	9
Les techniques d'animation:.....	12
L'activité brise-glace:.....	12
La formation:.....	15
La causerie:.....	21
Formation sur les techniques de plaidoyer.....	24
Les campagnes et caravanes de sensibilisation:.....	28
DÉROULEMENT DES FORMATIONS:.....	31
Exemple d'atelier de formation en EG : Fondements du genre:.....	29
Causerie en égalité de genre : Journée internationale des droits des femmes:.....	32
Plaidoyer en égalité de genre : L'accès des femmes au foncier (à titre illustratif).....	33
Caravane sur l'impact des Mangroves sur la santé des populations:.....	33
CONCLUSION:.....	34
ANNEXES:.....	35
ANNEXE 2 :.....	39
Liste de contrôle générale en vue d'organiser une formation :.....	42
BIBLIOGRAPHIE:.....	44
REFERENCES:.....	44

ACRONYMES

NQSF : NOUVEAU QUÉBEC SANS FRONTIÈRES

MRIF : MINISTÈRE DES RELATIONS INTERNATIONALES ET DE LA FRANCOPHONIE DU QUÉBEC

ADT-GERT : ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TECHNOLOGIES ET LA GESTION DE L'ESPACE ET DES RESSOURCES DES TERROIRS

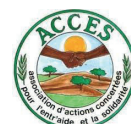
GREEN SENEGAL : GROUPE DE RECHERCHE ET D'ÉTUDES ENVIRONNEMENTALES

GRAIM: GROUPE-RECHERCHE-APPUI-INITIATIVES-MUTUALISTES

ACCES : ASSOCIATION D'ACTIONS CONCERTÉES POUR L'ENTRAIDE ET LA SOLIDARITÉ

OSC : ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Québec 



 Sociétés et Gouvernance
Groupe Recherche-Appui-Initiatives Mutualistes

INTRODUCTION

Mer et Monde est un organisme d'initiation à la solidarité internationale qui centre ses actions au Sénégal où il bâtit des projets et initiatives depuis plus de 25 ans. Parmi ses interventions, la question de l'intégration du genre est primordiale.

Avec l'appui et la contribution financière du programme Nouveau Québec Sans Frontières (NQSF) du Ministère des Relations internationales et de la Francophonie du Québec (MRIF), Mer et Monde fournit un soutien technique et financier à quatre organisations de la société civile (OSC) sénégalaise faisant un travail de proximité avec les populations de Thiès, à proximité de la capitale Dakar.

Mer et Monde fait la promotion du renforcement de capacités des organisations sur les questions environnementales et la prise en compte des inégalités de genre dans les projets ciblant les populations locales. Ainsi la méthodologie privilégiée est la formation, l'appui sur le terrain et un accompagnement en suivi/évaluation des projets portés par les OSC partenaires. Dans le cadre du programme NQSF, les quatre OSC ont suivi des formations approfondies sur les questions d'intégration du genre dans les projets.

Elles ont ainsi développé des micro-projets où l'accompagnement se fait sur l'évaluation de la compréhension de l'intégration de la perspective genre dans les projets. Afin de compléter les apprentissages, ce guide est développé pour accompagner les animateurs sur le terrain.

Il s'agit d'un ensemble de techniques d'animation qui peuvent être utilisées par tout(e) animateur.trice de groupe et pour tout type de projets. Que ce soit en agriculture, en santé ou en autonomisation, la perspective genre peut être intégrée grâce à ces techniques.

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE

Ce guide adressé aux formatrices et formateurs a été conçu comme outil innovant, c'est-à-dire que la liste des techniques d'animation présentée ci-après n'est pas exhaustive; elle répond aux besoins des quatre organisations locales bénéficiaires du projet (ADT-GERT ACCES, GREEN SÉNÉGAL et GRAIM) par rapport aux objectifs qu'elles se sont fixées pour contribuer à une meilleure intégration du genre dans les organisations.

Il est important de noter que ce guide sert de socle, mais les organisations de la société civile pourront l'adapter en fonction des recherches entreprises..

Pour chaque sujet que couvre ce guide, nous recommandons de faire de la **recherche et de questionner ses suppositions. Vous pouvez vous appuyer sur la recherche littéraire, scientifique, des entrevues et des groupes focus. Il est fortement conseillé de vous questionner sur la posture et les positions que vous engagez avec les autres. Référez-vous et recherchez l'appui de personnes de la société civile et des experts sur les questions – médecin, psychologue, imam, prêtre, ministre, avocat.e, professeur.e, etc. Si vous ne connaissez pas la réponse à une question, mieux vaut être honnête et mentionner que vous allez rechercher la réponse.**

Recherche et co-rédaction : Saphia ARHZAF, Alimatou CAMARA

Supervision : Aissatou BAH, Karine CASAULT, Marianne TREMBLAY

Chargé.e.s de genre : Oumy CISS, Mamadou DIALLO, Diao DIOP, Jean-Pierre FAYE, Rokhaya KONATÉ, Marie-Andrée NDOYE, Abdoulaye SECK et Issa THIAW.

CONSEILS POUR FORMATRICES ET FORMATEURS

Les formations devraient être construites sous forme de dialogue/conversation entre le ou la formateur.trice et les personnes participantes. L'objectif est d'utiliser une approche participative afin de favoriser l'intervention et l'écoute, en mettant l'accent sur l'importance de la contribution de ces dernières et ces derniers. Pour y arriver, une approche collaborative est donc privilégiée.

Les astuces et les conseils pour l'organisation d'ateliers de renforcement des capacités des bénéficiaires, dont les femmes et jeunes filles, sont ici présentés.

Avant l'atelier:

- ▶ Prévoir des formations courtes : 3 à 4 heures de travail intense au maximum.
- ▶ Aménager l'horaire pour respecter les emplois du temps et les disponibilités des femmes : prévoir un début des activités entre 10 et 11h lorsque la formation n'est pas en résidentiel. Ne pas dépasser 15h ou 16h pour la fin de la formation en raison des obligations domestiques.
- ▶ S'assurer que le contenu est très simplifié voire vulgarisé pour s'adapter au niveau de compréhension des personnes participantes.
- ▶ Prévoir un montant additionnel pour le repas des enfants ou la présence d'une nounou pour les mères obligées de se déplacer avec les enfants, si le budget le permet.
- ▶ Tenir compte de la barrière de la langue.
- ▶ Se renseigner sur la provenance des participantes, car en fonction de leur région d'appartenance, il sera pertinent d'adapter le discours qui sera prononcé en face d'elles et donc de respecter leurs coutumes/traditions/travail domestique/relation maritale.
- ▶ Utiliser les supports visuels qui sont des outils très efficaces pour véhiculer l'information.
- ▶ Privilégier que la.le formateur.trice soit de sexe féminin – ou bien favoriser l'animation en binôme Femme/Homme afin que les participantes se sentent plus rassurées et confortables dans les échanges.
- ▶ Faire des formations sous plusieurs formats : en mixité, en non-mixité (femmes et hommes séparés) ce qui permet parfois l'ouverture des personnes et un meilleur dialogue.
- ▶ Valider avec les personnes participantes si les horaires et l'organisation générale leur permettent de comprendre la matière.

Lors de l'atelier:

- ▶ Valider souvent les compréhensions des personnes participantes, n'attendez pas la fin de la formation pour valider les acquis - renforcez la participation active des personnes présentes et nommez plusieurs rapporteuses et rapporteurs pour perpétuer les formations (formation de formatrices et formateurs).

Identifiez vos allié.e.s qui comprennent rapidement l'information et l'importance des sujets abordés et renforcez leurs capacités afin d'en faire des porte-paroles – vous ne devez pas travailler seul.e, c'est la solidarité qui permet de faire avancer des causes importantes.

OBJECTIFS DU GUIDE

Ce guide a comme objectifs d'accompagner les animateurs et les animatrices à :

- **Accompagner** leur public cible par les formations à comprendre les thématiques et les enjeux liés à l'égalité des genres ;
- **Accompagner** le public cible à s'approprier les questions relatives aux genres (selon leurs cultures, religions, situations, etc.) ;
- **Stimuler** la curiosité et l'intérêt des OSC d'intégrer le genre dans le développement des projets au-delà des indicateurs du nombre de participantes aux projets ;
- **Identifier** les besoins sexospécifiques selon les ressources disponibles ;
- **Aider** le public ciblé à vulgariser les notions de genre selon les contextes et situations rencontrés (Bénéficiaires, communauté, culture, religion, etc.);
- **Accompagner** le public cible à s'engager dans un travail d'appropriation des notions et les pratiques sur l'intégration des enjeux liés à l'égalité de genre.

LE RÔLE DE L'ANIMATEUR.RICE : CE QU'ELLE EST ET N'EST PAS¹

EST	N'EST PAS
Positif.ve	Cynique
Optimiste	Une « mère-poule » ou un « père-poule »
Rigoureux.se	Là pour résoudre tous les problèmes
En contrôle de situation	Négatif.ve
Motivé	Timide
Bienveillante.e	Sarcastique
Un.e chef.fe	Supérieur.e
Fait de l'animation avec un but	Content.e d'elle/de lui
Est Stimulant.e	Ne possède pas de réponse magique
Se présente de bonne humeur	Un.e donneur.se de leçon/un.e professeur.e
Sensibilise	Rigide
Est en confiance	Ennuyeux.se
Clair dans ses propos	Monsieur/Madame je sais tout
Organisé.e	Un service de conseil
Accessible	Distant.e

¹ World Vision, Trousse à outils pour la formation sur le genre, 2009



L'ÉGALITÉ DE GENRE, UNE DÉMARCHE DÉTERMINÉE SELON LE CONTEXTE

Chaque communauté et chaque personne sont socialisées dans un environnement déterminé qui a une influence sur ses habitudes, ses rites, ses croyances, ses valeurs et ses visions du monde. C'est la même chose avec la socialisation du genre. Un homme japonais et un homme ivoirien n'ont pas les mêmes définitions des rôles et responsabilités des hommes dans leur société respective.

Il en va de même pour les femmes, une femme canadienne et une femme sénégalaise ne subissent pas les mêmes pressions sociales quant à leurs rôles et responsabilités. Pourtant il peut s'agir des mêmes domaines – éducation, responsabilités maritales, responsabilités parentales, vie professionnelle, accessibilité aux services de santé, etc.

De même, une femme sérère vivant au village, une femme wolof vivant à Mermoz et une femme diola de Casamance sont trois femmes sénégalaises répondant à des spécificités de classe sociale, de mobilité, de culture, de religion, d'environnement direct et de situation maritale. Prendre en compte ces facteurs d'influence est très important pour la personne formatrice, cette lunette d'analyse est nommée le **positionnement situé**.

Le positionnement situé entend valoriser les savoirs et expériences des femmes comme source de connaissance dans les sphères sociales. Plus une diversité d'expériences est connue, plus la sphère publique et sociale peut être transformée.²

La personne responsable doit connaître ses bénéficiaires et son public cible et se situer selon les dynamiques socioculturelles du groupe. Cela l'aidera à adapter son contenu, à choisir ses mots et ses exemples afin de favoriser les apprentissages et de valoriser les savoirs que les femmes détiennent elles-mêmes. Les hommes et les femmes d'un groupe donné peuvent avoir des idées qui se rencontrent, mais les expériences de ces réalités seront influencées par les **réalités sexospécifiques** (spécifiques à leur genre). Prenant ces réalités en compte, la personne responsable de la formation sera la personne médiatrice ayant comme principal objectif l'apprentissage des participant.es et leurs échanges respectueux.

² BRACKE Sarah, PUIG DE LA BELLACASA María, « Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines », Cahiers du Genre, 2013/1 (n° 54), p. 45-66.

Dans le cadre de formations sur l'intégration du genre dans les microprojets, plusieurs thématiques doivent être abordées de façon générale et plus spécifique selon les objectifs de formation.

Voici une liste non exhaustive des sujets primordiaux sur les questions de genre à aborder.

Chaque personne formatrice est invitée à approfondir sa recherche selon les questions de genre :

- Les inégalités de genre
 - ▶ La socialisation du genre, rôles et responsabilités associées au genre
 - ▶ Les stéréotypes de genre
 - ▶ Le genre et le sexe : perspectives internationales, réalités locales
 - ▶ Le genre dans l'histoire : pré-colonisation, durant les colonisations, post-colonisation et actuellement
 - ▶ Genre et développement
- Les droits des femmes et des filles
 - ▶ Cadres internationaux
 - Objectifs de développement durable
 - ▶ Cadres nationaux
 - ▶ Cadres culturels/traditionnels/culturels
 - ▶ Cadres religieux
- Les violences basées sur le genre
 - ▶ Violences psychologiques
 - ▶ Violences émotionnelles
 - ▶ Violences physiques
 - ▶ Violences sexuelles
 - Menstruation, endométriose
 - Mariage des enfants
 - Accès à la santé sexuelle et reproductive
 - Mutilations génitales
 - Trafic humain
 - ▶ Violences économiques
 - Contrôle des salaires/économies
 - Reconnaissance de l'apport économique à la famille
 - Accès à l'héritage – au foncier
 - ▶ Violences structurelles
 - Accès à l'éducation
 - Accès à des postes de responsabilité
- La compréhension de l'intersectionnalité
 - ▶ Matrices de domination
 - ▶ Systèmes d'oppression
 - ▶ Analyse comparative entre les sexes +
 - Agir pour les droits des femmes et des filles
- Les féminismes et les masculinités
 - ▶ Historique des féminismes mondiaux
 - ▶ Recherche sur les féminismes locaux et les enjeux actuels



- ▶ Femmes et environnement(s)
- ▶ Leadership transformationnel
- ▶ Masculinités : Hégémonique, subalterne, importée, précoloniale, etc.

■ L'avenir de la société

- ▶ Quelle(s) place(s) pour les femmes, les filles, les hommes et les jeunes hommes dans la société de demain ?
- ▶ L'agenda politique occidental versus l'agenda national – les compromis pour le bien commun
- ▶ Sources de financements et appropriation des moyens financiers et techniques disponibles.



LES TECHNIQUES D'ANIMATION

Communiquer sur les notions de genre nécessite l'adoption d'une posture minutieuse vu la nature sensible des thématiques abordées selon la zone d'intervention. De ce fait, la personne chargée de l'animation doit s'outiller afin d'être en mesure de créer des formations diversifiées et complètes. Pour ce faire, elle peut s'inspirer des techniques d'animation ci-dessous :

- L'activité brise-glace
- La formation
- La causerie
- Le plaidoyer
- Les campagnes et caravanes de sensibilisation

L'ACTIVITÉ BRISE-GLACE

Lorsque l'on est la personne chargée d'une formation, il est important de connaître nos participant.es et se donner les moyens de les connaître. Les techniques pédagogiques permettent un meilleur engagement des personnes présentes. **Ainsi les activités brise-glace peuvent être actualisées, adaptées et faire partie intégrante de vos introductions.** L'objectif principal est de permettre une communication fluide, instaurer la confiance et un sentiment de partage dans un environnement sain.

En voici quelques exemples :

Exercice 1 : Présentation et évaluation des objectifs

Faites des équipes de deux, la première personne devra présenter la seconde au reste du groupe (vice-versa) selon les critères suivants :

- ▶ Un trait de caractère
- ▶ Un événement dont la personne est fière
- ▶ Un élément que la personne voudrait apprendre de la formation et/ou le pourquoi sa présence à l'actuelle formation (objectif de formation).

Puis la deuxième personne devra présenter la première devant le reste du groupe. Vous pouvez varier les questions, mais il est intéressant de conserver un angle : quels sont les intérêts des personnes dans la formation – motivations, connaissances actuelles, curiosité, objectif d'apprentissage. Cela ouvrira la discussion et vous pourrez cumuler ces attentes d'apprentissage et voir si vos formations pourront répondre à ces attentes. Si certaines attentes ne concernent pas vos formations, vous pourrez d'ores et déjà les mentionner.

Exercice 2 : Présentation et création d'un climat de confiance

Faites lever l'assemblée, prenez un ballon ou tout objet léger et faites-le lancer d'une personne à une autre. Chaque personne devra se présenter :

- ▶ Son nom
- ▶ D'où vient-elle
- ▶ Son principal rôle (responsable projet, agricultrice, mère de famille, chauffeur ?)
- ▶ Un objectif d'apprentissage sur les questions égalité de genre

Puis lorsque le ballon est lancé, la personne qui le réceptionne doit reprendre les notions mentionnées par son ou sa prédécesseur.e

Ex : "Salima Ngom, agricultrice, Camberene veut savoir comment enseigner l'égalité à son enfant" – lancement de la balle et la prochaine personne reprend le flambeau.

"Alors avant moi c'était Salima qui voulait enseigner l'égalité de genre à son fils, moi c'est Ibrahima Sarr, de Ndiosmone, professeur et je veux savoir comment garantir un environnement sécuritaire pour les filles à l'école" – lancement de la balle à la prochaine personne.

"Alors nous avons Salima qui veut éduquer son fils sur les enjeux d'égalité et Ibrahima qui veut créer des environnements sécuritaires dans son lieu de travail, moi c'est ___ de ___ qui veut apprendre ___ " et ainsi de suite.

Cette activité rapprochera les personnes participantes et créera un environnement propice aux échanges et aux apprentissages.



Exercice 3: Présentation et évaluation du niveau de connaissance du groupe

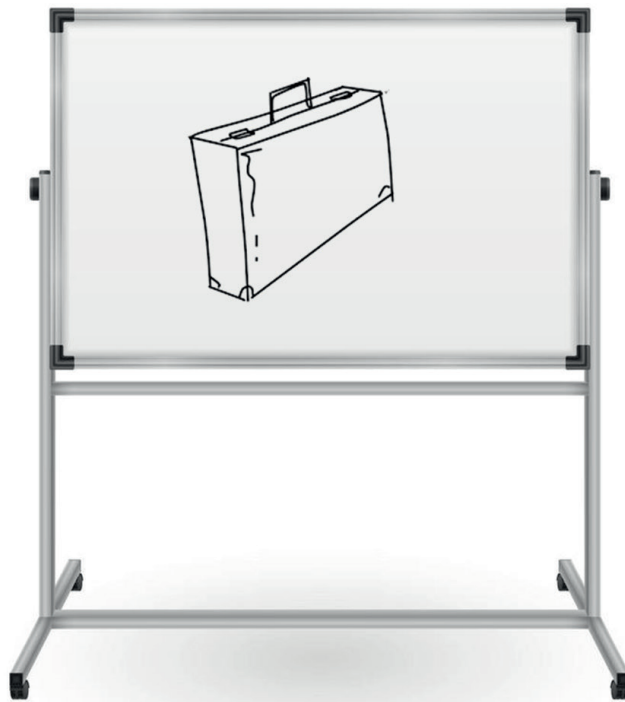
Au tableau dessiner une grande valise, demander aux personnes présentes de se présenter et de mentionner une connaissance qu'elles ont DÉJÀ sur les questions liées au genre de façon générale :

- ▶ Sur les inégalités des genres
- ▶ Sur les cadres juridiques internationaux ou nationaux
- ▶ Sur les questions d'égalité – les avancées, les combats

Une fois le tour de table terminé, valoriser les savoirs que les personnes ont déjà, résumez-les et éclaircissez les domaines que les personnes participantes n'ont pas mentionnés :

- ▶ Les questions des droits
- ▶ Les questions d'éducation
- ▶ Les avancées nationales
- ▶ Les personnages historiques

Vous pourrez ainsi explorer les connaissances sur ce que les personnes considèrent comme des domaines de l'égalité de genre et cet exercice vous permettra de comprendre leurs acquis et leurs besoins de façon générale.





LA FORMATION

La personne animatrice d'une session de formation doit toujours adapter les objectifs déclinés en fonction des besoins des participants sur les questions relatives à l'égalité de genre.

De façon spécifique, il s'agit entre autres de :

- ▶ Identifier les points et thèmes clés en lien avec l'égalité de genre qui concernent le public cible et en faire le contenu de l'atelier ;
- ▶ Aider à l'intégration de l'égalité de genre dans la pratique des personnes participantes ;
- ▶ Donner la possibilité aux personnes participantes d'acquérir une culture générale ou de la maintenir ou encore de la parfaire sur les notions d'égalité de genre.

La formation est souvent donnée sous format de cours magistral, mais afin de conserver la concentration des personnes bénéficiaires il est très intéressant de diversifier les techniques d'enseignement et d'échange et de se concentrer sur des dynamiques de collaboration et de participation.

Lorsque vous faites la préparation de vos formations, réfléchissez aux objectifs de la formation, posez-vous les questions suivantes :

- À qui servira la formation ? Qui seront vos principaux interlocuteurs ?
- Qui est mon public cible, son niveau d'éducation ?
- Quelles sont les ressources logistiques auxquelles je pourrai avoir accès ?
- À quoi servira la formation ?
 - ▶ Ouvrir des thématiques de discussion ?
 - ▶ Travailler sur les préjugés et les stéréotypes ?
 - ▶ Faciliter les dynamiques dans une communauté ?
- Quels sont les besoins auxquels vous devez répondre ?
- Avez-vous pris en compte le nombre de personnes présentes ? Leur origine ethnique ? Leur classe sociale ? Le milieu socio-politique d'où les personnes proviennent ? Les religions en vigueur ? Est-ce que vos dates concordent avec une période névralgique (hivernage par exemple) ? Est-ce que les personnes comprennent le pourquoi de leur présence à une telle formation ?

Ces questions préparatoires vous permettront de créer des formations dynamiques et vous interroger sur votre public en amont de la formation. Vous pourrez trouver des tactiques pour une plus grande inclusion et une participation active de toutes et tous.

Quelques mots sur les techniques d'animation lors des formations. **La concentration moyenne des personnes est de 20 minutes**, essayez donc de couvrir une thématique par tranche de concentration et encouragez la participation active des personnes via des outils d'animation :

- Faites des devinettes dans vos cours magistraux ;
- Incluez des débats suite au visionnement de court(s) vidéo(s) ;
- Demandez aux personnes de créer des exemples de la vie réelle à partir des explications que vous venez de donner ;

- Demandez aux bénéficiaires de dessiner des thématiques que vous couvrez (les inégalités par exemple entre les responsabilités des jeunes filles versus jeunes garçons) ;
- Demandez des résumés de la matière distribuée en invitant des personnes à venir être le ou la professeur.e d'une classe – faites passer le flambeau de l'enseignement pour les récapitulatifs ;
- Utilisez des outils pédagogiques tels que le mime, le chant, les devinettes, le dessin, le théâtre pour vulgariser votre matière - pour 30 minutes de cours magistraux tentez de mettre une petite activité avant de passer à une autre partie de la matière ;
- Prenez une thématique et divisez le groupe en deux, le groupe qui doit défendre une idée et l'autre groupe doit trouver des arguments soutenant l'opposé et faites-les débattre en soulignant les éléments des arguments qui sont de l'ordre du droit coutumier, juridiques, religieux, etc., et ouvrez les débats sur le déroulement de l'activité et les arguments présentés.

En utilisant la créativité comme outil de développement des imaginaires, cela permet également l'appropriation des savoirs que vous tentez de passer. L'appropriation des savoirs est l'une des plus grandes garanties que vos formations ont réussi.



Exercice 1 : Il était une fois...les droits des femmes

But	Connaître l'histoire des instruments juridiques internationaux et nationaux afin de vulgariser et rendre accessible la connaissance des droits des femmes sur le plan international et national.
Variation à l'exercice : Approche Genre et développement durable	<ul style="list-style-type: none">■ Comprendre les origines de l'approche genre et développement et son contexte d'émergence.■ Comprendre le rôle des acteurs de développement internationaux et locaux dans la promotion de l'égalité homme-femme
Variation à l'exercice : Portraits des femmes qui ont marqué l'histoire	<ul style="list-style-type: none">■ Comprendre le rôle des femmes dans la construction de la société civile, la construction des outils juridiques, la participation aux décisions sociales et autres.■ Connaître et mettre en lumière les actions des femmes afin de les rendre visibles et encourager les populations à s'impliquer dans la société civile.
Durée	2h30
Groupe Cible	Mixte



Démarche

Les cibles sont divisées en groupes en fonction de l'effectif total des participant(es) ;

- Présentez une ligne du temps ;
- Répartissez en groupe les fiches avec les titres des instruments juridiques internationaux et nationaux (soit par titre de loi, soit par les définitions, ou les deux selon le nombre d'équipe)
 - ▶ Variation 1 : Ligne du temps sur le développement durable, genre et développement
 - ▶ Variation 2 : Portraits des femmes qui ont marqué l'histoire (Mouvements de femmes internationales, continentales, nationales et locales)
- Donnez environ 15 minutes de débat au sein des équipes et permettez-les (encouragez-les !) de faire de la recherche en ligne;
- Donnez des punaises, ou du ruban adhésif et demandez-leur de coller sur la ligne du temps les fiches ;
- Donnez une pause de 5 minutes ;
- Faites un retour en plénière,
 - ▶ Demandez aux équipes de justifier leur affichage,
 - ▶ Ouvrez la discussion, quelle loi ou convention est arrivée en premier, quelle en est la définition,
 - ▶ Ouvrez la discussion sur la compréhension des personnes présentes : que veut dire telle loi, comment cela a un impact dans la vie commune, etc ;
 - ▶ Invitez les personnes présentes à replacer les lois et conventions par ordre historique et associez-y au fur et à mesure les bonnes définitions.
- Terminez la plénière en prenant une minute d'observation, de toutes ces lois et conventions internationales et nationales, comment les appliquer ou à quoi bon sert-il de les connaître ?
- Vous pouvez clore l'activité en demandant comment les personnes participantes peuvent contribuer à diffuser l'information.
- Variation 1 : Présentez rapidement l'histoire internationale et locale sur le développement
 - ▶ Pensez à intégrer les notions connues et moins connues : le mercantilisme, la création des colonies, les indépendances, le développement international fait par les missionnaires, le développement international envisagé par l'ONU, le genre et le développement, la coopération internationale contemporaine ;
 - ▶ Posez des questions sur la place des femmes dans le développement durable, les attentes internationales versus les attentes locales et les bienfaits des principes de co-création, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Variation 2 : Présentez les mouvements des droits des femmes <ul style="list-style-type: none"> ▶ Droits des femmes avant les colonisations, droits des femmes pendant les colonisations, mouvement des suffragettes et impact en Afrique, femmes sénégalaises pour l'indépendance, création des ministères, premières femmes députées , etc; ▶ Mettez l'accent sur des portraits de femmes internationales et sénégalaises connues dans le combat des droits de la femme au cours de l'histoire et demander à chaque groupe de faire une recherche poussée sur ces personnes (est-il facile d'accéder à l'information ? Y a-t-il d'autres figures importantes qui sont oubliées de l'histoire ? Quelles sont les réalisations de ces femmes, les difficultés rencontrées ?). <p>Imprimez au préalable les fiches avec tous les renseignements nécessaires pour compléments d'informations à partager avec les participant(es) après restitution.</p>
<p>Note</p>	<p>La personne formatrice devra connaître au préalable l'historique des lois et conventions internationales et nationales et/ou sur les deux sujets variés proposés.</p>
<p>Matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vidéo projecteur pour la présentation ou éléments à projeter en version papier. ▶ Papier padex ▶ Fiches imprimées et plastifiées (pour réutilisation) ▶ Punaises / gommette ▶ Bloc notes ▶ Stylo ▶ Marqueur, tableau pour affichage des portraits



LA CAUSERIE

Pour certains sujets sensibles, il peut être très intéressant de faire travailler les bénéficiaires sur les thématiques avant de présenter un contenu plus législatif parfois loin des réalités locales.

La causerie devient l'une des formes d'animation qui permet à la personne formatrice d'échanger avec les personnes participantes sur des problématiques qui peuvent les toucher directement.

Une causerie se déroule principalement en deux temps : une discussion de groupe puis une mise en commun.

La personne formatrice sert de guide dans la discussion, mais apporte des précisions après la mise en commun des réflexions collectives. Cette technique d'animation est plus facile à mettre en œuvre avec des groupes de moins de 30 personnes et sert plusieurs objectifs :

- Les personnes participantes s'approprient un enjeu les concernant ;
- Les personnes font ressortir elles-mêmes les problématiques, les enjeux, les différentes perspectives de voir un enjeu ;
- Un échange se crée selon les expériences des personnes sur le sujet ;
 - ▶ Ex : Scolarité des jeunes filles, aujourd'hui il y a plus de jeunes filles qui sont diplômées lorsque celles-ci ont accès à l'éducation.
 - ▶ Est-ce que la discrimination positive désavantage l'accès à l'éducation des jeunes garçons ?
 - ▶ Ou est-ce que les jeunes garçons sont confrontés à de nouveaux enjeux qui méritent également d'être analysés ?
 - ▶ Quelles sont les tactiques privilégiées à l'inclusion ?
 - ▶ Y a-t-il partage des ressources ?
 - ▶ Qui contrôle les ressources des écoles publiques ?
 - ▶ À diplômes égaux, quelles sont les opportunités des jeunes femmes et des jeunes hommes ?

- ▶ Si les écoles détiennent des toilettes appropriées, est-ce une barrière de moins pour l'accès à la scolarisation des jeunes filles ?
- ▶ Les garçons sont-ils touchés de la même façon sur les questions d'infrastructure (perspectives sexospécifiques - intersectionnalité) ?

- La causerie permet aux personnes de s'écouter les un.e.s les autres et créer des espaces propices au partage ;
 - ▶ Une causerie peut se faire en mixité (femme-homme), et/ou en non-mixité (femmes ensemble et les hommes ensemble) selon les thématiques et la sensibilité du sujet.
 - ▶ Invitez différents profils, professeurs, Maire, chef de quartier, bajenu gox, etc.
- Cette méthode permet de rencontrer des avis différents et confronter ses propres postures ;
- Les présomptions sur un sujet sont confrontées aux réalités qui sont partagées ;
- Des groupes de personnes sont obligés de se faire face et de se rencontrer pour parler des problématiques, mais aussi et éventuellement échanger sur des solutions.

La plénière ou la mise en commun vient dans un deuxième temps. La personne animatrice peut faciliter les échanges entre les groupes, il peut y avoir des personnes identifiées comme rapporteurs dans chaque groupe et compilent les éléments les plus importants des échanges.

Le rôle de la personne animatrice sera ensuite non pas de valider ou invalider les expériences et les échanges, mais d'apporter des éléments complémentaires permettant de challenger et d'apporter de nouvelles pistes de réflexion aux propos rapportés. L'idée de la causerie est que les personnes participantes évacuent d'elles-mêmes les problématiques, les enjeux, mais aussi les solutions.

La tâche principale de la personne animatrice est de guider la conversation, apporter de nouveaux éléments à la discussion, confronter les stéréotypes versus les expériences vécues et valoriser les différentes perspectives. Elle peut confronter ou ajouter des éléments de la littérature, de la recherche ou du droit concernant la thématique évoquée (ex : les protocoles et lois garantissant l'égalité d'accès à la scolarisation des enfants).



Exercice 2 : Causerie sur l'accès des femmes aux ressources productives

Buts	<p>Faire un état des lieux de la problématique foncière de la zone ciblée (pays, région, etc.)</p> <p>Comprendre le rôle des ressources productives dans les activités de développement que mènent les femmes, c'est-à-dire de mettre en évidence l'importance des liens entre l'accès au foncier et le statut socio-économique des femmes.</p>
Durée	15 à 45 minutes
Groupe Cible	Tous et mixte
Démarche	<ol style="list-style-type: none">1. La personne responsable de l'animation anime le groupe avec quelques statistiques ou des questions générales sur l'accès au foncier et aux ressources productives par les femmes.<ul style="list-style-type: none">▶ Elle pose trois questions principales à répondre : quel est le principal problème limitant l'accès au foncier ?▶ Quelle en est la cause ?▶ Quelle serait la solution à l'heure actuelle ?2. La personne responsable laisse place aux échanges des personnes participantes.3. À travers les échanges, elle pose des questions plus spécifiques : le rôle de l'héritage, la vente des terres aux grandes entreprises immobilières, la déportation à des fins de construction et l'impact sur les populations, etc.4. La personne responsable encourage une approche participative ;5. Elle permet aux participant.e.s de partager des expériences, des anecdotes et de poser des questions.6. La personne responsable encourage l'essor de solutions – l'organisation communautaire, voir la terre comme un bien commun et non pas un bien individuel dans une perspective de développement social, confronter les questions économiques (rentabilité d'une vente versus la rentabilité d'un investissement de projets).7. Conclure en revenant sur les points abordés, demander à plusieurs personnes dans le groupe de faire un résumé des échanges que les un.e.s les autres peuvent enrichir et remercier les participant.e.s.

Notes d'animation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire de la recherche sur les particularités de la zone ciblée, les réalités sociales et culturelles et la situation démographique. 2. Faire des recherches sur les périodes culturelles de la région, des bons coups et des exemples ayant causé des dommages à la population. 3. Faire usage de langues locales pour un meilleur partage et une meilleure compréhension. 4. Il est suggéré de commencer la causerie par une entrée en matière humoristique, en racontant une anecdote en lien avec le thème, tout en veillant à ne pas heurter les sensibilités et les valeurs des participant.es. 5. Renseignez-vous sur des exemples de la sous-région et ayez des récits et expériences à l'appui. 6. Avoir une capacité d'adaptation et de gestion d'humeur si des thématiques sensibles sur le genre sont abordées et qu'il y a réticence des un.es ou des autres.
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Matériels de bureau ; matériels (chaise, nattes, table) ; ■ Logistiques (micro, sonorisation, etc.) ■ Tableau afficheur et vidéo projecteur, si nécessaire.

FORMATION SUR LES TECHNIQUES DE PLAIDOYER

Le plaidoyer³ est une action collective visant à participer à des conversations politiques afin de diversifier les arguments, changer les politiques, positions ou programmes d'une institution, quelles qu'elles soient. Le plaidoyer sert notamment à présenter la voix d'une structure (communautaire, société civile, collectivité, institution) dans un enjeu ou une problématique publique et parfois privée. Le plaidoyer se construit ainsi sur des arguments, des idées, des expériences et des recommandations qu'une organisation considère qu'il manque au débat en cours. Il s'agit ainsi de mettre un problème à l'ordre du jour, d'offrir une solution à ce problème et mettre en place un soutien pour agir, tant au niveau du problème que de la solution. L'un des objectifs principaux du plaidoyer est de faire partie de la conversation. Trop souvent les individus ne font pas le poids sur des décisions institutionnelles, mais le regroupement collectif c'est l'ensemble des voix et expériences individuelles qui se rassemblent pour être entendues. Il s'agit d'une technique particulièrement efficace dans les enjeux de développement où les populations touchées sont peu ou pas concertées.

Pour chaque organisation, il est essentiel de s'outiller en amont sur les techniques de plaidoirie avant de mettre à nu un problème à l'ordre du jour. ci après une proposition de canevas de formation sur les techniques de plaidoirie:

³ [Projet d'Appui à la Crédibilité et à la Transparence des Élections à Madagascar, LES TECHNIQUES D'ANIMATION DE GROUPE](#) Guide à l'usage des agents de sensibilisation électorale, p.31.

Exercice 3 : Formation sur les techniques de Plaidoirie

But	<p>Changer les politiques et les pratiques des décideurs pour une inclusion des communautés locales</p> <p>La personne animatrice pourra encourager une pratique de plaidoyer, ça veut dire augmenter les connaissances du public cible sur la pertinence du plaidoyer comme pratique de vulgarisation des savoirs et proposition de changements sociaux.</p>
Durée	5 heures
Groupe Cible	Tous et mixte, cibles directes (décideurs) cibles indirectes (capacité d'influence – imam, prêtre, chef de village, badjenugox)
Démarche	<p>La ville de X veut faire que des projets immobiliers en construisant sur des terres arables appartenant à l'État. Une école primaire et un GIE de Femmes ainsi qu'une association de jeunes agriculteurs veulent demander à la mairie une parcelle de terrain pour faire un jardin communautaire utilisable par le GIE et l'Association ainsi que l'école primaire.</p> <p>Identifiez les acteurs – les agents immobiliers, l'école, le GIE, l'Association, la population locale, la Mairie, le chef de quartier, l'imam, etc.</p> <p>Développez en équipe les arguments de chaque point de vue – augmentation des loyers, accessibilité à de nouveaux logements, les logements ne sont pas des logements sociaux abordables, mauvaise utilisation d'une terre arable fertile, manque d'espace communautaire et d'aire de jeux pour les enfants, hausse de la pollution et de la densité démographique, investissement humain versus investissement immobilier, arguments sur le bien commun de la population locale, etc.</p> <p>Revenez en groupe et présenter les arguments des un.es des autres et développez des contre-arguments pour défendre vos points de vue et la population représentée.</p> <p>Cumulez les expériences personnelles à impact – cela fera partie du storytelling dans vos arguments. Construisez votre argumentaire final, n'oubliez pas d'inclure différents angles – le futur de la jeunesse, les apprentissages, les développements culturels, économique & social, l'importance la communauté, les enjeux environnementaux, les impacts sur la santé, questionner à qui profitera ce développement immobilier, etc.</p>

Prenez en note les noms des membres du plaidoyer et les numéros d'identité nationale et faites-les signer, ou faites signer par l'association qui portera le plaidoyer.

Présentez votre plaidoyer aux institutions concernées: Mairie, Gouverneur, etc., et prenez des photos et enregistrements.

Faites une campagne de communication sur votre plaidoyer – utilisez les réseaux sociaux dont Facebook, Instagram, TikTok et Whatsapp, diffusez l'information et tentez d'avoir des appuis d'acteurs et actrices étatiques et institutionnels. Faites un suivi et innovez vos techniques d'intervention. Travaillez sur l'appropriation des enjeux par les populations locales et identifiez des personnes leaders – femmes et hommes – de différentes générations qui peuvent diffuser l'information à de nouveaux pans de la société. Faites des réunions de suivi, rafraîchissez les arguments et restez à jour, faites la promotion d'exemples probants.

Faites un rapport des impacts du plaidoyer sur la problématique identifiée.

■ **Proposer quelques définitions des concepts clés et explication des étapes du plaidoyer**

- ▶ Quelques définitions du concept plaidoyer
- ▶ Planification du plaidoyer
- ▶ Identification des cibles clés du plaidoyer
- ▶ Identification des outils de communication du plaidoyer

■ **Identifier des problèmes spécifiques liés au plaidoyer (exemple d'une localité spécifique)**

- ▶ Identification des problèmes liés au plaidoyer
- ▶ Analyse des problèmes liés au plaidoyer

■ **Exercices de formulation de message de plaidoyer**

■ **Étapes de l'élaboration de message de plaidoyer**

■ **Cas pratique : Formuler des messages clés du plaidoyer (choisir des problématiques de la zone)**

■ **Échanger sur la préparation et la tenue de journées de plaidoyer (facultatif)**

<p>Notes d'animation</p>	<p>Voici quelques prérequis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ayez en main quelques statistiques sur le sujet du plaidoyer ; ■ Faites de la recherche assez vaste sur la problématique ; ■ Soyez honnête sur les questions de temporalité – les résultats d'un plaidoyer ne sont pas garantis, vous ne pouvez pas les garantir, et les résultats peuvent être observés après plusieurs semaines, mois et voire des années ; ■ Ayez des informations sur les différents groupes, acteurs, personnes touchées par le sujet ; ■ Identifiez rapidement des personnes capables d'être des leaders et des acteurs et actrices de changement ; ■ Faites de la recherche de plaidoyers similaires au préalable ; ■ Invitez la presse lors de moments particulièrement importants ; ■ Réfléchissez à votre rôle et identifiez les tâches associées – responsabilisez les autres personnes concernées ; ■ Identifiez rapidement des personnes capables de capitaliser sur les démarches et de faire de bonnes communications; ■ Adoptez une démarche participative et inclusive; ■ Encouragez les participant(es) à proposer des thématiques concernant leur zone; ■ Encouragez les participant(es) en situations de handicap à participer.
<p>Matériel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Slogans mémorables et accrocheurs, utilisez les réseaux sociaux et médias accessibles. ■ Imprimez des copies du plaidoyer. ■ Vidéo projecteur, bloc-notes, stylo, marqueurs, tableau et papiers padex



LES CAMPAGNES ET CARAVANES DE SENSIBILISATION

Certaines techniques d'animation sont utilisées non pas pour entrer en profondeur sur les sujets et développer de grands argumentaires, mais afin de toucher de larges pans de la population et les sensibiliser sur les thématiques précises avec l'appui de différents argumentaires.

Les campagnes et caravanes de sensibilisation permettent de présenter un sujet, un enjeu, une problématique et exposer les solutions ou discussions à développer. Cette technique d'animation permet notamment de cibler un sujet et des populations et diffuser de l'information à grande échelle. L'inconvénient de ces tactiques est le manque de temps pour ouvrir les perspectives sur le long terme des populations concernées.

Il faut le temps de l'apprentissage afin de permettre des changements de comportements. Les avantages de ces techniques de sensibilisation, c'est qu'elles permettent de toucher un large spectre d'individus et de groupes différents.

- Une caravane de sensibilisation demande plus de moyens humains et une très grande coordination, il faut notamment :
- Faire de la recherche sur :
 - Un sujet
 - Les enjeux soulevés
 - Des experts et statistiques
- Cibler une zone d'intervention
 - Identifiez les villes et communes importantes
 - Contactez des représentant.es et avisez-les de votre venue – ayez les dates en tête
- Développer une stratégie de communication
 - ▶ Contenu des réseaux sociaux
 - Créer des vidéos, des lives, des publications, rechercher des influenceurs qui peuvent soutenir votre campagne, passer à la radio.
 - ▶ Moyens de communication traditionnels
 - Créer des pamphlets explicatifs
 - Créer des affiches à exposer dans différents lieux : écoles, marchés, foyer des jeunes
 - Créer des événements ponctuels pour parler du sujet
- Faire un suivi des populations visées, des retours positifs et négatifs, des réactions et développer des barèmes pour quantifier les impacts de la campagne.
- Ayez des relais dans chaque endroit visité
 - ▶ Identifiez des leaders avec qui vous pouvez garder des liens
 - ▶ et renforcer leurs capacités
 - ▶ Faites de la coordination avec ces relais – préparation de votre venue, présentation et invitation aux personnalités importantes, rassemblement des populations, identification des meilleures journées pour votre venue, etc.
- Ayez des moyens financiers
 - ▶ Il vous faudra louer une ou des voitures, bus et/ou payer des passes
 - ▶ Imprimer de la documentation à laisser sur place (selon votre sujet à des professeur.es, à la mairie, médecin, etc.)
 - ▶ Développer une ou des activités symboliques lors de votre caravane (planter des arbres, distribuer des serviettes hygiéniques, etc.)
- Faire un suivi des populations visées, des retours positifs et négatifs, des réactions et développer des barèmes pour quantifier les impacts de la campagne.

Encore une fois, si vos arguments sont bien développés et préparés, vous pouvez toucher une large fraction de la population mais sans entrer dans les détails et vous assurer des changements de comportements. Assurez-vous de diriger les personnes intéressées vers votre page Facebook, votre site internet, un groupe WhatsApp ou autre, continuez à partager l'information et ne disparaîsez pas. Il peut être intéressant de faire plusieurs caravanes dans la même région et de faire une évaluation sur plusieurs trimestres, mois et voire plusieurs années

Exercice 4 : Caravane de sensibilisation sur les droits des femmes

But	Faire passer les informations nécessaires sur le thème visé (droits des femmes)
Durée	Quelques jours à quelques semaines
Groupe cible	Tous et mixte
Démarche	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Faites de la recherche et le développement du plaidoyer : il faut que ce soit des arguments courts, facilement compréhensibles et vulgarisés ; ▶ Identifiez les villes et villages, organisez les questions logistiques – voitures, déroulement, passage à la mairie et visite des autorités ; ▶ Impliquez les autorités locales et des leaders ; ▶ Ayez un.e porte-parole principale qui puisse prendre le micro et faire la présentation ; ▶ Si possible ayez un stand où distribuer vos informations, récolter les données et répondre aux questions des populations ; ▶ Faites des activités sur place : théâtre forum, activité de reboisement, set setal, distribution d'éléments différents (serviettes hygiéniques, etc.). ▶ N'oubliez pas de présenter le plan de séance ; ▶ Choisissez un.e bon.ne orateur.trice ; ▶ Entraînez-vous à répondre à une panoplie de questions ; ▶ Ayez des sources intéressantes - des personnes stratégiques ou des sites internet, vidéos vérifiés et autres ; ▶ Essayez d'avoir des personnes qui parlent plusieurs langues ; ▶ Impliquez des artistes si nécessaire (comédien, chanteur).
Matériel	Des pamphlets, des posters et prospectus sur le thème, des slogans mémorables et accrocheurs, les médias, des porte-voix, des voitures, des stands.

DÉROULEMENT DES FORMATIONS

Exemple d'atelier de formation en EG : Fondements du genre

Si la personne qui anime souhaite proposer à ses cibles un atelier de formation en égalité de genre, elle doit proposer un ou des modules en fonction du nombre de jours prévus.

Quelles que soient les thématiques identifiées et sélectionnées, il faut toujours prendre en considération le volume de sessions à proposer afin que les participant.es puissent bénéficier pleinement des connaissances offertes en égalité de genre.



Formation d'une journée (à titre illustratif)

Horaire	Activités
08h30 - 09h00	Accueil et installation des participant.es
09h00 - 09h15	Ouverture
9h15 - 9h30	Présentation du contenu de la formation
09h30 - 10h00	Définition sexe/genre, contexte, etc.
10h00 - 10h20	Plénière
10h20 - 10h30	Pause
10h30 - 10h55	Explication et exercice rôle homme/femme
10h55 - 11h15	Plénière
11h15 - 11h45	Les notions d'égalité de genre
11h45 - 12h00	Plénière
12h00 - 12h45	Présentation horloge de genre
12h45 - 13h00	Exercices sur l'horloge de genre
13h00 - 13h30	Plénière
13h30 - 14h45	Pause déjeuner
14h45 - 15h30	Restitution exercices
15h30 - 15h45	Proposition prochaine session

CAUSERIE EN ÉGALITÉ DE GENRE : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Horaire	Activités
9h00 - 9h30	Arrivée et installation des participant.es
9h30 - 10h00	Ouverture de la causerie, présentation des objectifs et recueil des attentes des participant.es
10h00 - 11h00	Exposé : L'historique du statut des femmes dans la société, les femmes et l'émancipation.
11h00 - 12h00	Débats (questions, témoignages, etc.)
12h00 - 12h20	Réponses aux questions
12h20 - 12h45	Divers (animation)
12h00 - 12h20	Mot de la fin et clôture

Plaidoyer en égalité de genre : l'accès des femmes au foncier (à titre illustratif)

Horaire	Activités
10h00 - 10h30	Arrivée et installation des participant.es
10h30 - 11h00	Ouverture de l'activité, mot de bienvenue, présentation de l'objectif de l'activité
11h00 - 11h30	Exposé sur le foncier
11h30-13h00	Débats
13h00 - 13h15	Pause
13h15 - 13h30	Lecture du message du plaidoyer
13h30 - 14h00	Remise mémorandum si nécessaire
14h15	Clôture

Caravane sur l'impact des mangroves sur la santé des populations

Calendrier	Activités
Mois 1 - 2	Planification et développement d'outils
Mois 3	Identification des zones d'intervention et des contacts sur le terrain
Mois 4 Semaine 1	Planification logistique, organisation des groupes de la caravane
Mois 4 Semaine 2	Début de la Caravane : 3 villes, villages ou communes
Mois 4 Semaine 3	3 villes, villages ou communes
Mois 4 Semaine 4	3 villes, villages ou communes
Mois 5	Suivi et évaluation Clôture

CONCLUSION

Le présent guide a été conçu dans la perspective d'appuyer les animatrices et les animateurs souhaitant mener des activités relatives aux questions d'égalité de genre. Ce guide pourrait les inspirer à bonifier leurs connaissances, leurs méthodes d'approche dans le domaine du genre dans le but de contribuer aux questionnements des normes et encourager des changements de comportements positifs.

L'actuel guide est la base sur laquelle les formatrices et formateurs peuvent s'appuyer pour explorer différentes thématiques. Souvenez-vous que vous faites figure de référence et d'autorité, ayez en tête que votre posture dépend de vos attitudes, votre empathie, votre écoute, votre curiosité et votre honnêteté. Inspirez les autres à se questionner, à faire de la recherche et à transformer leurs sociétés, pour le bien commun. Surtout, restez à l'affût des sujets sensibles et des sujets d'actualité !

Bonne chance !



ANNEXES

Annexe 1 : Vignettes pour la ligne du temps sur les droits des Femmes

Charte du Mandén - proclamée dans le Kouroukan Fouga	La Charte, qui est l'une des plus anciennes constitutions au monde même si elle n'existe que sous forme orale, se compose d'un préambule et de sept chapitres prônant notamment la paix sociale dans la diversité, l'inviolabilité de la personne humaine, l'éducation, l'intégrité de la patrie, la sécurité alimentaire, l'abolition de l'esclavage par razzia, la liberté d'expression et d'entreprise. ⁴
Commission de la condition de la femme - 1946	«La Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW) est le principal organe intergouvernemental mondial dédié exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.» ⁵
Commission de la Déclaration universelle des droits de l'homme - 1948	Les États membres se sont engagés à respecter les droits universels de l'homme, les libertés fondamentales de toutes et de tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion ⁶
CONFÉRENCE MONDIAL SUR LE STATUT DES FEMMES - MEXICO 1975	Amorce d'un dialogue de portée internationale sur l'égalité entre les hommes et les femmes ⁷
CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes - 1979 (Adoption au Sn 1985)	Déclaration internationale qui va établir les normes internationales en matière de droits fondamentaux qui concerne les femmes (juridique) ⁸

⁴ UNESCO, «La Charte du Manden»

⁵ UN WOMEN, «Commission pour la promotion des droits des femmes»

⁶ Fédération internationale pour les droits humains, «Déclaration universelle des droits de l'homme»

⁷ Nations Unies, Conférences / Femmes et égalité des genres

<p>Conférence mondiale sur les femmes de Copenhague-1980</p>	<p>Les mesures nationales garantissent les droits des femmes, accès à la propriété, contrôle foncier, succession, garde parentale, nationalité⁹</p>
<p>Conférence mondiale pour le suivi et l'examen des réalisations de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix - NAIROBI 1985</p>	<p>« L'objectif de la conférence de Nairobi était d'évaluer les réalisations de la décennie des Nations unies pour les femmes (1976-1985), proclamée par l'Assemblée générale sur la recommandation de la conférence mondiale de l'Année internationale de la femme à Mexico en 1975. »¹⁰</p>
<p>La Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes des Nations Unies - 1994</p>	<p>Il s'agit d'affirmer « que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits de la personne humaine et des libertés fondamentales et empêche partiellement ou totalement les femmes de jouir des dits droits et libertés, et préoccupée que ceux-ci ne soient toujours pas protégés dans les cas de violence à l'égard des femmes »¹¹</p>
<p>LA DÉCLARATION ET PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING - 1995</p>	<p>L'égalité des droits des femmes est un principe important, juridique et fondamental</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyse de genre et culture patriarcale ▶ Les droits des femmes font partie intégrante des droits de l'homme, introduction du concept de genre ▶ Actions : Accès à l'éducation, promotion des droits reproductifs, éliminer les discriminations à l'égard des femmes¹²

⁸ Nations Unies, Droits de l'homme, Haut Commissariat

⁹ Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique

¹⁰ Nations Unies, Conférences / Femmes et égalités des genres

¹¹ Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Résolution 1325 Conseil de sécurité des Nations Unies - 2000

Répond à la nécessité de prendre en considération les besoins particuliers des femmes en période de conflit et de post-conflit

- ▶ Violences qui sont faites aux femmes sont des crimes de guerre
- ▶ Les femmes doivent être représentée dans les instances qui parlent de guerre et de paix
- ▶ Objectifs du millénaire¹³

Le Protocole à la Charte africaine relatif aux droits de la femme en Afrique (le Protocole de Maputo) - 2003

«Le droit à l'éducation et à la formation au bien-être économique et social, le droit à la santé y compris la santé sexuelle et reproductive, le droit à la sécurité alimentaire, le droit à un habitat adéquat, le droit à l'emploi, à l'avancement dans la carrière, le droit à une rémunération égale avec les hommes pour des emplois de valeur égale ; le droit à un environnement culturel positif ; le droit à un environnement sain et viable et le droit à un développement durable. Protection des femmes âgées, des femmes vivant avec un handicap et des femmes en situation de détresse, à la santé et au travail limité des enfants.»¹⁴

DÉCLARATION SOLENNELLE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE EN AFRIQUE - 2004

« Acte constitutif de l'Union africaine ainsi qu'aux autres engagements, principes, objectifs et actions existants spécifiés dans les divers instruments régionaux, continentaux et internationaux sur les droits de l'homme et des femmes, notamment la Plate-forme d'action africaine (1994), la Plate-forme d'action de Beijing (1995), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), Le Plan d'action africain pour l'accélération de la mise en oeuvre des Platesformes d'action de Dakar et de Beijing pour la promotion de la femme (1999), ; la résolution 1325 des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000) ; et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) »¹⁵

<p>LOI n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme</p>	<p>«La Constitution du 22 janvier 2001 dont l’art. 7 alinéa 5 dispose que « la loi favorise l’égal accès des femmes et des hommes aux mandats et aux fonctions » ; les femmes restent encore minoritaires parmi les élus et leur participation à la prise de décision politique est loin de correspondre à leur contribution effective à la société et à la vie politique.»¹⁶</p>
<p>Objectifs de développement durable 2030 des Nations Unies - adopté en 2015</p>	<p>«L’égalité des sexes n’est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l’instauration d’un monde pacifique, prospère et durable.»¹⁷</p>
<p>Plan Sénégal Émergent- 2019-2023</p>	<p>Plan d’actions prioritaires et genre dans le processus de développement¹</p>
<p>STRATÉGIE NATIONALE POUR L’ÉQUITÉ ET L’ÉGALITÉ DE GENRE II -2016 - 2026 (SNEEG)</p>	<p>« Faire du Sénégal un pays émergent en 2026 avec une société solidaire dans un Etat de droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance»¹⁹</p>
<p>Loi n.2020-05 criminalisation du viol et de la pédophilie - 2020</p>	<p>Désormais, les auteurs de viol et d’actes pédophiles seront jugés par la chambre criminelle et risquent une peine allant jusqu’à la réclusion à perpétuité. De plus, la loi traite également des attentats à la pudeur avec recours à la violence.²⁰</p>

Variation : La ligne du temps de l’histoire du développement

Variation : Ligne du temps des mouvements féministes et portraits de militantes internationales et nationales.

¹² Nations Unies

¹³ Nations Unies, Conseil de Sécurité, Résolution 1325(2000)

¹⁴ Union Africaine, Protocole à la Charte africaine des droits de l’homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique

¹⁵ Union Africaine, Déclaration Solennelle pour l’Egalité de Genre en Afrique (DSEGA)

¹⁶ UNESCO, <https://fr.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/loi-ndeg-2010-11-du-28-mai-2010>

¹⁷ Nations Unies, Objectifs de développement durable

¹⁸ République du Sénégal, Plan Sénégal Émergent 2019-2023

¹⁹ République du Sénégal, SNEEG 2015

ANNEXE 2 :

VIGNETTES POUR ANTICIPER LES SUJETS SENSIBLES

**La discrimination positive élimine les opportunités pour les hommes.
À cause des filles, les jeunes garçons réussissent moins à l'école.**

À compétence égale chance égale. La discrimination positive se veut une mesure pour favoriser les candidatures féminines, mais elle n'influence pas toute la structure sociale. N'est-il pas plus intéressant de valoriser l'apprentissage des jeunes garçons et des jeunes filles pour le développement de la société que l'un au soi-disant détriment de l'autre ?

Préparez-vous !

Faites de la recherche statistique de votre région : nombre de filles et de garçons par année de scolarité, nombre de diplômés, qualité des premiers emplois occupés, etc. Faites des comparatifs par âge, compétences, genre, domaines d'activité, salaires, etc. Pensez aux questions démographiques, l'Afrique se développe extrêmement rapidement, mieux vaut que les jeunes aient tout.e.s les compétences pour comprendre la vie de demain et y être un.e actrice ou un acteur... non ?

Appuyez-vous sur les arguments culturels et/ou religieux et questionnez-les :

La notion d'apprentissage est encouragée peu importe le genre ou le sexe – y-a-t-il des domaines associés à des genres particuliers ? Pourquoi ? Les femmes n'ont-elles pas toujours été dans les domaines des soins (famille et enfants) ? pourquoi sont-elles moins représentées comme médecin ? Questionner les normes et les structures de pouvoir – est-ce que les femmes peuvent faire des aussi longues études que les hommes ? Est-ce que les familles investissent dans une jeune fille qui veut être médecin ? Pourquoi ?

Renseignez-vous : Quels sont les réels impacts de la discrimination positive ? Y a-t-il moins de place pour les hommes et les garçons ou y a-t-il plus de place pour des jeunes qui sont vraiment motivés à étudier ? Dressez des arguments pour et contre et invitez les bénéficiaires à trouver des alternatives satisfaisantes – **engagez-les** dans la recherche de solutions.

²⁰ ONU Femmes Afrique

Les fonds d'investissement ne veulent que des femmes, les jeunes hommes sont obligés de migrer.

Il est vrai que l'Objectif de développement durable numéro (ODD) 5 : Égalité des genres est très important dans la vague actuelle du développement durable. Les fonds et financements internationaux et parfois nationaux ciblent une population spécifique, mais les retombées sont beaucoup plus vastes que la population visée. Tout dépendra de la gouvernance et des mesures d'impacts des projets.

Faites de la recherche : Connaissez les bailleurs et les projets qu'ils financent. Développez une compréhension holistique entre les objectifs réels de la population, les besoins et problématiques et les attentes du bailleur, faites le pont et tentez de concilier les visions en gardant comme principal objectif la réalisation du projet en fonction et dans le respect des populations locales/bénéficiaires.

Questionnez les intentions et décisions des bailleurs : Y a-t-il eu de la mauvaise gestion ou mauvaise gouvernance dans les projets financés auparavant ? Est-ce que la formation des jeunes filles et des femmes devient une forme d'assurance pour les bailleurs sur la bonne réussite des projets ?

Appropriiez-vous la gouvernance : Ce n'est pas parce que les normes internationales orientent une vision que vous devez vous y conformer, mais questionnez-vous sur les bienfaits que cela peut avoir dans votre communauté. Est-ce que le développement social global est votre objectif ? Si oui le partage de responsabilités et de gouvernance permet d'augmenter les chances d'investissements et de réussite. Est-ce que la diversification des activités dans la communauté n'est pas aussi une bonne chose ?

Les hommes sont les responsables de la famille.

Le partage des responsabilités n'est pas un trait de nos cultures.

Souvent la nomination des choses rend certaines tâches invisibles. Le partage des tâches est nécessaire et répond aux besoins des communautés. Chaque personne a des compétences différentes, de là la vraie complémentarité.

Si tout le monde cultive mais personne ne sait cuisiner, y a-t-il un sens ?

Si tout le monde est plombier, est-ce que nous aurions aujourd'hui des voitures ?

Soulignez : Les forces culturelles locales et les valeurs traditionnelles ne sont menacées par autrui que si les individus de la communauté eux-mêmes ne les défendent pas. Mais l'évolution sociale est normale, ex : nous ne vivons pas comme au temps du Pharaon. Des fois il est important de souligner que les personnes sont des acteurs et actrices sociales et que c'est à eux et à elles de former les générations futures et de travailler sur l'évolution des sociétés. Ne pas les laisser à l'extérieur des changements sociaux.

Les hommes et les femmes sont les responsables de la famille, simplement le travail domestique est considéré comme un travail invisible. De plus les femmes ont souvent des activités économiques complémentaires et elles se débrouillent avec le soutien de la communauté.

Les hommes héritent parce qu'ils sont les responsables de la famille et les jeunes filles migrent au mariage.

Faites de la recherche : Les lois juridiques garantissent le respect des testaments. Certaines religions garantissent une séparation des biens et un droit à l'héritage pour les femmes et les filles.

Éclairez : Les questions de traditions, droits coutumiers, droits législatifs, droits religieux et bâtissez votre argumentaire.

**Si les jeunes filles font de l'argent elles respecteront moins leur mari.
Si les femmes travaillent, elles ne s'occuperont plus de la famille.**

Le respect ne doit pas être une question économique, ni de pouvoir ni de peur. Le respect se gagne par des valeurs fortes, de l'éducation, des actions concrètes et le respect octroyé à autrui.

Ouvrez la discussion sur le développement : Aujourd'hui le développement des pays et des régions n'est plus régulé comme avant. Le développement se fait surtout dans le monde des entreprises privées et des multinationales qui ne questionnent pas les valeurs, les traditions et les coutumes des communautés.

Elles parlent argent et développement économique au détriment des réalités sociales.

Ouvrez la discussion sur les relations humaines : Abordez les questions de relations sociales, de confiance, ce qui fait qu'une personne peut avoir confiance en une autre, du respect et du consentement.

Utilisez des arguments religieux et culturels : Recherchez les exemples de femmes inspirantes et engagées : Marie Madeleine (Que la Paix soit sur Elle), Khadija bint Khuwaylid (Que la Paix soit sur Elle), Natta Yalla Mbo', Aline Sitoé Diatta et autres.



LISTE DE CONTRÔLE GÉNÉRALE EN VUE D'ORGANISER UNE FORMATION

Avant l'atelier :

- Formations courtes : 3 à 4 heures de travail intense au maximum.
- Horaire aménagé pour respecter les emplois du temps et les disponibilités des femmes : prévoir un début des activités entre 10h et 11h lorsque la formation n'est pas en résidentiel. Ne pas dépasser 15h ou 16h en raison des obligations domestiques.
- Faire des formations dans un endroit approprié
- Est-ce facilement accessible ?
- Pour toutes et tous ?
- Par quel(s) moyen(s) de locomotion ?
- Est-ce que la formation peut tourner dans différent(s) village(s), région(s), ville(s) ?
 - ▶ Y a-t-il des ventilateurs
 - ▶ De l'électricité
 - ▶ Le wifi /du réseau - en avez-vous besoin ?
 - ▶ Des tables et des chaises
 - ▶ Des sanitaires propres et fonctionnelles
 - ▶ Un groupe électrogène s'il y a des coupures de courant
 - ▶ Accès à de la nourriture, eau, un service traiteur
- Assurez-vous que le contenu est très simplifié voire vulgarisé pour s'adapter au niveau de compréhension des personnes participantes.
- Prévoyez un montant additionnel pour le repas des enfants ou la présence d'une nounou pour les mères obligées de se déplacer avec les enfants.
- Tenez compte de la barrière de la langue.
- Renseignez-vous sur la provenance des participantes, car en fonction de leur région d'appartenance, il sera pertinent d'adapter le discours qui sera prononcé en face d'elles et donc de respecter leurs coutumes/traditions/travail domestique/relation maritale.
- Les supports visuels sont des outils très efficaces pour véhiculer l'information.
- Il est préférable que la personne forma.trice soit de sexe féminin – ou bien favoriser l'animation en binôme Femme/Homme - afin que les participantes se sentent plus rassurées et confortables dans les échanges.
- Faites des formations sous plusieurs formats : en mixité, en non-mixité (femmes et hommes séparés) ce qui permet parfois l'ouverture des personnes et un meilleur dialogue.
- Il faut valider avec les personnes participantes si les horaires et l'organisation générale leur permettent de comprendre la matière.

Lorsque vous faites la préparation de vos formations, réfléchissez aux objectifs de la formation, posez-vous les questions suivantes :

- À qui servira la formation ? Qui seront vos principaux interlocuteurs ?
- Qui est mon public cible, son niveau d'éducation ?
- Quelles sont les ressources logistiques auxquelles je pourrai avoir accès ?
- À quoi servira la formation ?
- Ouvrir des thématiques de discussion ?
- Travailler sur les préjugés et les stéréotypes ?
- Faciliter les dynamiques dans une communauté ?
- Quels sont les besoins auxquels vous devez répondre ?
- Avez-vous pris en compte le nombre de personnes présentes ? Leur origine ethnique ? Leur classe sociale ? Le milieu socio-politique d'où les personnes proviennent ? Les religions en vigueur ? Est-ce que vos dates concordent avec une période très occupée (hivernage par exemple) ? Est-ce que les personnes comprennent le pourquoi de leur présence à une telle formation ?

Lors de l'atelier :

Valider souvent les compréhensions des personnes participantes, n'attendez pas la fin de la formation pour valider les acquis

Renforcez la participation active des personnes présentes et nommez plusieurs rapporteuses et rapporteurs pour perpétuer les formations (formation de formatrices et formateurs).



BIBLIOGRAPHIE

[Coté Caroline, Adapté de Le GENRE dans le développement, Développement et Paix, Trousse de formation Genre et Développement — CQFD 2004, pp.59](#)

[World Vision, Trousse à outils pour la formation sur le genre, 2009, p.309.](#)

[Bracke Sarah, Puig de la Bellacasa María, « Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines », Cahiers du Genre, 2013, p. 45-66.](#)

[UNESCO, La Charte du Manden](#)

[UN WOMEN, Commission pour la promotion des droits des femmes](#)

RÉFÉRENCES

[Fédération internationale pour les droits humains, Déclaration universelle des droits de l'homme.](#)

[Nations Unies, Conférences / Femmes et égalité des genres](#)

[Nation Unies, Haut Commissariat des Droits de l'homme, Convention sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes](#)

[Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, La conférence mondiale de la décennie des femmes](#)

[Nations Unies, Conférences / Femmes et égalités des genres](#)

[Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#)

[Nations Unies, Conseil de Sécurité, Résolution 1325\(2000\)](#)

[Union Africaine, Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique](#)

[Union Africaine, Déclaration Solennelle pour l'Egalité de Genre en Afrique \(DSEGA\)](#)

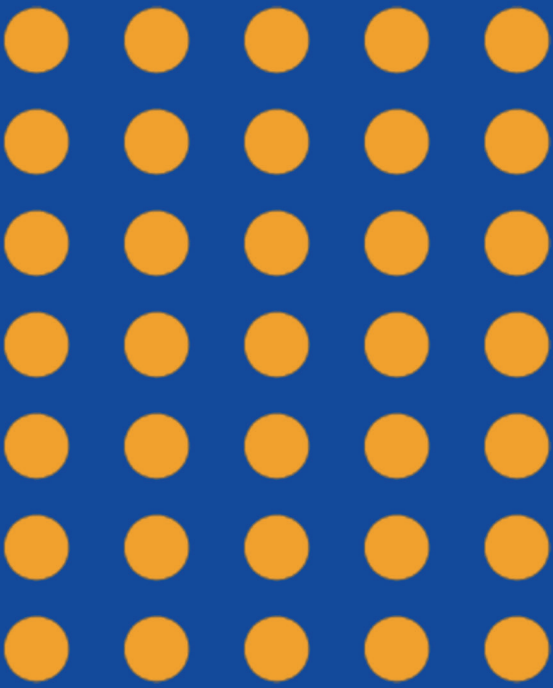
[Nations Unies, Objectifs de développement durable](#)

[République du Sénégal, Plan Sénégal Émergent 2019-2023](#)

[République du Sénégal, SNEEG 2015](#)

[ONU Femmes Afrique, Sénégal : la loi criminalisant le viol et la pédophilie promulgué par le Président d la République](#)





 +221 77 644 62 03

 info@monde.ca

 www.monde.ca/meretmonde

 Quartier Mbour 3 - Thiès, Sénégal

