



CAPITALISATION

COMMENT INTÉGRER UNE APPROCHE GENRE DANS LES PROJETS CLIMAT?

Contact de la commission Climat et développement :
Camille André (Geres)
Email : c.andre@geres.eu
www.coordinationsud.org

Avec le soutien financier de l'Agence française de développement



Les points de vue exposés dans ce document ne représentent en aucun cas le point de vue officiel des organismes ayant apporté leur soutien financier.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et information préalable auprès du service Communication de Coordination SUD.

Édition janvier 2021

Coordination SUD est la coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale.

Fondée en 1994, elle rassemble aujourd'hui plus de 170 ONG, dont une centaine via six collectifs d'associations (CLONG-Volontariat, Cnajep, Coordination Humanitaire et Développement, Crid, Forim, Groupe Initiatives) qui mènent des actions humanitaires d'urgence, d'aide au développement, de protection de l'environnement, de défense des droits humains auprès des populations défavorisées en France et à l'international mais aussi des actions d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale et de plaidoyer. Coordination SUD assure quatre missions : la représentation de positions communes auprès des institutions publiques et privées, en France, en Europe et dans le monde ; la défense et la promotion des ONG ; la veille et l'analyse du secteur de la solidarité internationale et enfin l'appui et le renforcement des ONG françaises.

La commission Climat et développement (CCD) de Coordination SUD :

Depuis 2007, et face à l'intensification des conséquences de la crise climatique dans les pays les plus vulnérables, les ONG membres de Coordination SUD qui travaillent sur le climat se sont réunies au sein de la commission Climat et développement (CCD).

Elles ont pour objectif de favoriser l'intégration des enjeux d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques, en lien avec les objectifs de développement durable, dans les projets de développement. À cette fin, ses membres agissent par (I) le renforcement des capacités des acteurs du développement, (II) la production de savoir en lien avec le monde de la recherche, (III) la construction de positionnement commun pour une communication et un plaidoyer efficaces auprès des décideuses et décideurs français-e-s et euro-péen-ne-s et (IV) le partage et la capitalisation sur les expériences de chacun et chacune.

La CCD peut compter, dans ses tâches, sur l'appui de réseaux partenaires en France et dans les pays d'intervention de ses membres.

Elle regroupe les organisations suivantes : 4D, Action Contre la Faim, ActionAid France-Peuples Solidaires, Acting for Life, Agrisud International, ATD Quart Monde, Association La Voûte Nubienne, AVSF, Bolivia Inti-Sud Soleil, CARE France, CARI, CRID, Électriciens Sans Frontières, Entrepreneurs du Monde, Fondation France Libertés, Fondation GoodPlanet, Fondem, Forim, France Volontaires, Geres, Gret, Initiative Développement, Oxfam France, et WWF. Ainsi que les organisations invitées all4trees, Coalition Eau, Croix-Rouge française, RAC-France, RePR.

Nous remercions les contributeurs et contributrices à ce travail de capitalisation sur la thématique « genre et climat » :

Jean-Baptiste Poncelet (Acting for Life), Marie Leroy (CARE France), Elarik Philouze (Entrepreneurs du Monde), Marina Dubois (Geres), Maud Ferrer et Juliette Darlu (Gret), Aurélie Cerisot (Groupe initiatives), Anne Calvel et Camille Tignon (ID), Juliette Bidon (WWF France)

L'équipe d'animation : Camille André et Lucas Winkelmann (Geres), Amandine Vatinet et Anaïs Tajasque (ID)



**ACTING
FOR LIFE**



**ENTREPRENEURS
du Monde**



**Groupe
initiatives**



SOMMAIRE

page 4 • Avant-propos

page 5 • Introduction

1. page 7

PARTIE 1: PRÉSENTATION DES EXPÉRIENCES DES MEMBRES DE LA CCD



- P. 8
L'expérience de CARE France
- P. 9
Les expériences d'EdM au Togo du WWF à Madagascar
- P. 10
Les expériences du Gret à Madagascar et d'ID au Tchad
- P. 11
L'expérience du Geres au Cambodge

2. page 15

PARTIE 2: QUELS ENSEIGNEMENTS TIRER ?



- P. 16
Pour une meilleure appropriation en interne
- P. 17
Pour une meilleure intégration du genre dans les activités des projets

page 18 • Conclusion et enseignements transversaux

AVANT - PROPOS :

Quel cadre de la capitalisation pour la CDD ?

La Commission Climat et développement (CCD) de Coordination SUD regroupe 24 organisations de la société civile (OSC) et vise à permettre aux acteur-trice-s non-étatiques français de mettre en œuvre une réponse commune structurée et efficace face aux défis soulevés par les changements climatiques.

Ses travaux sont encadrés par le Projet d'Appui à la Mobilisation des ONG françaises sur le Climat (Pamoc3) et structurés en trois axes :

- 1 Un premier axe qui vise à **renforcer les capacités climat des équipes des OSC** en France et dans leurs pays d'intervention, ainsi que celles de leurs partenaires de terrain.
- 2 Un second axe consacré à la **production d'un savoir scientifique et technique** sur les interactions climat-développement et aisément déclinable sur le terrain.
- 3 Un troisième axe visant à **influencer les pouvoirs publics français** afin d'accroître la cohérence climat des politiques au regard des engagements pris dans l'Accord de Paris & l'Agenda 2030.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces trois axes, le Pamoc3 prévoit une place prépondérante à la capitalisation des expériences terrain des membres de la CCD en suivant la logique de construction suivante :

- ∨ À travers la capitalisation, **réunir les acteur-ric-e-s de la CCD** impliqués sur de tels projets pour interroger, en interne, les pratiques de terrain ;
- ∨ Selon les résultats issus de l'atelier de capitalisation, **produire un document de décryptage** sur le sujet, en impliquant les réseaux spécialisés pertinents afin d'élargir les perspectives de réflexion et les retours d'expériences ;
- ∨ Enfin, en bout de chaîne, réaliser un **travail de plaidoyer** issu de l'ensemble de ces ateliers de capitalisation sera réalisé à destination des cibles pertinentes ;
- ∨ En parallèle, les contenus pourront **alimenter les modules de formation** réalisés pour le premier axe.

INTRODUCTION

Le présent livrable de capitalisation est issu du troisième atelier d'échange d'expériences mené dans le cadre de la Commission climat et développement (CCD) qui a eu lieu le 7 juillet 2020 autour du thème « genre et climat ». Quelques sous-questions ont plus particulièrement encadré les échanges :

- ↘ Comment imbriquer au mieux ces deux approches transversales ?
- ↘ Comment faciliter l'appropriation de la démarche « genre » par des équipes « climat » ?
- ↘ Quelles difficultés sont rencontrées dans la mise en œuvre concrète d'une démarche « genre » dans les projets « climat » ? Plus globalement, comment passer d'un cadre théorique à la mise en œuvre concrète ?¹

Cet atelier a réuni des représentant·e·s d'Acting for Life, CARE France, Entrepreneurs du Monde, Gret, Geres, Groupe initiatives, Initiative Développement (ID) et du WWF France. Les témoignages issus des expériences des ONG présentes sont placés au cœur de cet atelier, afin d'en présenter les succès et les limites. Les échanges directs entre pairs, riches et essentiels à l'amélioration des pratiques, ne peuvent être rendus en l'état dans une synthèse écrite. Ce livrable s'attache donc à présenter les idées principales de ces échanges et des échanges préparatoires, sans avoir la prétention d'en rendre tout le contenu avec sa part d'informel. Ce travail de synthèse ne doit pas non plus faire oublier la pluralité des thématiques et projets partagés, ni leurs contextes.

Qu'entend-on par « genre » ?²

La plupart des projets présentés illustrent essentiellement la dimension « hommes-femmes » (rôles et représentations liées, relations entre les groupes et les individus, etc.) de la thématique « genre ». Néanmoins, les échanges ont rappelé que la dimension « genre » intègre également la remise en question de la norme hétérosexuelle et la binarité « femme-homme ».

Par ailleurs, il a été mis en avant qu'adopter une démarche genre, réinterroger le système de domination du masculin par rapport au féminin pouvait faire écho avec d'autres démarches d'inclusion (notamment de la jeunesse).

Dans cet atelier, le choix a été de se concentrer sur l'intégration du genre à l'échelle des projets et non dans l'ensemble des pratiques des structures. Cependant, certains éléments des partages d'expériences font ressortir l'importance des choix pris à l'échelle organisationnelle (investissement RH, organisation de formations, etc.).

Rappel historique des liens entre « genre » et « climat » dans la réflexion sur les projets de développement

Comme pour d'autres dimensions du développement, un premier mouvement de réflexion a consisté à lier « genre et climat » face au constat du rôle prépondérant des femmes dans la collecte des ressources naturelles (eau, bois, végétaux) pour leurs diverses utilisations (hygiène, alimentaire, santé). L'objectif consistait alors à s'appuyer davantage sur ces rôles traditionnels dans la construction des projets pour faciliter leur mise en œuvre, leur acceptabilité et l'implication des bénéficiaires sans remettre en question les rapports entre les sexes.

Progressivement, la réflexion s'est élargie pour adopter une approche de remise en cause plus globale :

- Au-delà de leur rôle traditionnel, quelle est la place des femmes dans les prises de décision ? Quelles sont leurs places dans la société ? Quelle déconstruction de ces rôles traditionnels ?
- Au-delà des femmes, quels groupes sont soumis à la domination du patriarcat ?
- Quels autres critères de domination doivent être étudiés et pris en compte de manière complémentaire (âge, appartenance religieuse ou ethnique, statut socio-économique, etc.) ?

1. Du fait du profil des ONG présentes, les expériences partagées étaient des témoignages de projets « climat » cherchant à intégrer une approche « genre » (et non des projets « genre » cherchant à intégrer une dimension « climat »).

2. Pour une compréhension préalable du concept de genre, lire l'introduction du guide F3E « Vivre le Genre ! » : https://f3e.asso.fr/wp-content/uploads/F3E_Guide-Genre_web.pdf

Plus globalement encore, des courants de pensée – en particulier écoféministes – ont mis en lumière le lien entre les systèmes d'exploitation traditionnels du masculin sur le féminin et les systèmes d'exploitation de l'humain sur le non humain (faune, flore, ressources naturelles, équilibres climatiques, etc.). Dans les deux cas, un groupe estimé dominant s'approprié la matière vivante de l'autre groupe. Ainsi, remettre en question le système dominant suppose de déconstruire des représentations sociales, philosophiques, économiques, historiques complexes.

Liens avec d'autres espaces d'échange et de réflexion

D'autres espaces de discussion autour du genre existent et pourraient se nourrir des réflexions issues de ce travail de capitalisation afin de poursuivre leur travail sur les liens entre « climat » et « genre » dans les projets de développement :

- ↳ la Commission genre de Coordination SUD, qui effectue un travail important de plaidoyer, notamment auprès du G7 ;
- ↳ la communauté de pratiques du F3E – issue du programme « genre et territoires » – en particulier au sein du groupe de travail « genre et climat » et lors de l'atelier prévu sur ce thème ;
- ↳ la plateforme « genre en développement » qui crée le lien entre les organisations de solidarité internationale et l'AFD ;
- ↳ le groupe de travail sur la construction d'un baromètre climat au sein de la CCD (axe plaidoyer), en particulier pour la construction de la méthodologie du volet « genre ».



© Isamutdinov Bekhridin

1.

Présentation des
expériences des
MEMBRES DE LA CCD

INTÉGRER LE GENRE DANS UN OUTIL D'ANALYSE « CLIMAT » : L'EXPÉRIENCE DE CARE FRANCE

Depuis 2009, un manuel d'analyse des vulnérabilités et des capacités d'adaptation aux changements climatiques (manuel CVCA³) outille les équipes de CARE France pour mettre en œuvre des processus participatifs de diagnostic et de développement de plans d'action d'adaptation.

Après 10 ans de mise en application dans différents projets d'adaptation aux changements climatiques, de réduction des risques de catastrophe, ou encore de sécurité alimentaire, les retours d'expériences ont permis d'élaborer une version actualisée. Cette nouvelle version comporte notamment des outils et recommandations visant à perfectionner l'analyse des dynamiques de genre.

DEUX DIMENSIONS ENRICHIES

↘ Les aspects à prendre en compte et données à collecter pour évaluer les conséquences négatives potentielles du changement climatique sur l'égalité des genres.

Exemple : répartition des rôles et responsabilités au sein du ménage, répartition du pouvoir de prise de décision, accès et contrôle des actifs et ressources, etc.

↘ L'animation du processus de diagnostic pour favoriser une participation et une prise de parole équilibrée, malgré le système de genre et de pouvoir initial.

Exemple : organiser des groupes non mixtes, préparer la réunion en amont avec celles et ceux qui prennent plus difficilement la parole et leur permettre de porter une parole collective qui apparaît plus légitime, adapter les horaires des réunions aux contraintes des groupes minoritaires, etc.

Cet outil de diagnostic initial peut aussi être utilisé en cours de projet pour assurer l'identification de nouveaux risques d'impact négatif en termes de genre et de tenter d'adapter les activités en conséquence.

Exemple : quelle acceptation des activités qui profitent aux femmes ? Que faire face au risque de représailles à l'encontre des bénéficiaires dans des espaces moins visibles pour l'équipe projet (augmentation des violences domestiques) ?

La première version du manuel étant mise en place depuis plusieurs années, pour faciliter l'appropriation de la seconde version et notamment de la perspective « genre », il est envisagé de s'appuyer dans un premier temps sur les ressources humaines déjà familières de l'outil et de former les partenaires lors de nouveaux projets.

3. Le manuel est disponible au téléchargement en français, anglais et espagnol : <https://careclimatechange.org/cvca/>

LES + DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Des ressources humaines avec du temps dédié (pris sur le budget des projets ou grâce aux fonds propres de l'organisation) aux thématiques transversales « genre » et « climat », et qui peuvent animer la dynamique interne.
- ↘ Une réflexion plus systématique autour de la question du genre grâce à l'utilisation répétée de l'outil.
- ↘ Des formations initiales aux marqueurs « genre » et « résilience » de CARE pour systématiser l'adoption d'un regard critique sur les projets.
- ↘ Prévoir une souplesse dans le cadre logique et dans le budget du projet pour adapter les activités en fonction des résultats de l'analyse CVCA.

LES - DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Une multiplication des outils qui demandent plus d'apprentissage pour les équipes.
- ↘ Des équipes qui manquent de mixité ; ce qui peut être un frein dans l'animation du processus participatif et pour la prise de parole des femmes.
- ↘ Les difficultés à recruter localement conduisent à privilégier les compétences « thématiques » sans pouvoir prendre en compte la sensibilité au genre des candidat-e-s.

ACCOMPAGNER LES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT : L'EXPÉRIENCE D'EDM AU TOGO ET L'EXPÉRIENCE DU WWF À MADAGASCAR

Entrepreneurs du Monde (EdM) : développement d'un incubateur vert

Dans le cadre du programme Miawodo⁴, un incubateur vert a été développé afin de soutenir, dans la ville de Lomé et sa périphérie, une centaine de porteur-se-s de projet lié à l'un des quatre thèmes « climat » : énergies renouvelables, gestion des déchets, transformation alimentaire, innovation.

L'appui porte à la fois sur la faisabilité technique des initiatives et sur la dimension financière (aide à la recherche de financements externes).

Suite à une étude initiale montrant les freins de l'accès à l'entrepreneuriat pour les femmes (faible niveau de scolarisation, financements familiaux qui soutiennent davantage les projets portés par les fils, etc.), ce programme a comme parti pris de soutenir en priorité les candidatures féminines. Ainsi, lors de l'appel à manifestation d'intérêt (presse et radio), une mention particulière a été décernée pour encourager les candidatures de porteuses d'initiatives. Une aide a également été apportée aux femmes candidates dans la construction de leur note de projet.

CHIFFRES CLÉS

- ↘ 156 candidatures ont été reçues, dont 50 présentées par des femmes.
- ↘ 102 ont été sélectionnées dont 44 de femmes (16 projets « énergies renouvelables », 5 projets « déchets », 20 projets « transformation alimentaire », 3 projets « innovation »).

LES + DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Mixer deux canaux d'information pour toucher deux publics différents : la presse à destination des étudiant-e-s et jeunes diplômé-e-s ; la radio en langue locale pour les personnes qui n'ont pas eu accès aux études, ce qui est particulièrement le cas des femmes.
- ↘ Mettre en place un accompagnement supplémentaire pour approfondir les candidatures féminines et les appuyer dans la finalisation du dossier, de façon à limiter les difficultés administratives de la candidature.
- ↘ Intégrer les porteuses d'initiatives « gestion des déchets » à la future école-entreprise (suite du programme).

LES - DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Le faible nombre de candidatures féminines n'a pas été anticipé, ce qui donne un nombre de projets validés, portés par des femmes, inférieur à l'objectif visé (50 %), malgré les efforts de discrimination positive.
- ↘ Le manque de visibilité des messages auprès des populations féminines ciblées.

4. « Travaillons ensemble » en langue locale.

PERSPECTIVES ET PISTES À SUIVRE

↘ Accentuer les messages de sensibilisation sur la place des femmes dans tous les réseaux de diffusion écrits et oraux, en complément de l'AMI (appel à manifestation d'intention).

↘ Proposer un accompagnement supplémentaire aux candidats et en particulier aux candidates qui peuvent être freiné-e-s par la nécessité de déposer un dossier écrit.

↘ Prévoir un avantage supplémentaire pour les candidatures féminines ?

Exemple : aide à la création d'entreprise, spécifiquement pour les femmes.

↘ Organiser des témoignages de femmes ayant participé au premier AMI pour faciliter les candidatures de femmes aux prochains appels, en leur donnant des exemples leur permettant de mieux s'identifier.

↘ Intégrer des cursus d'alphabétisation fonctionnelle à l'école-entreprise, pour la gestion des déchets (Grand Lomé).

WWF : former des femmes à l'énergie solaire pour électrifier les zones rurales

L'objectif de ce programme est de donner l'accès à l'électricité à un coût raisonnable dans des villages de Madagascar non ciblés par les actions de l'Agence rurale d'électrification et de former des femmes de ces villages pour qu'elles soient en mesure de faire l'installation et le suivi d'équipements pour l'énergie solaire.

Une première phase a eu lieu entre 2015 et 2018. Elle a permis de former 19 femmes de 5 villages différents (répartis dans différentes régions malgaches), en partenariat avec le Barefoot College India.

Le choix a été fait de former des femmes relativement âgées pour éviter leur départ en ville une fois les compétences techniques acquises, mais aussi pour revaloriser leur statut social. Ces femmes ont été envoyées en Inde pour faire leur formation avec d'autres femmes de différentes nationalités.

Le scepticisme initial sur la capacité des femmes à s'approprier la formation, ainsi que les préjugés sur l'image classique d'un-e ingénieur-e, ont été dépassés lorsque les femmes formées ont installé les équipements à leur retour.

CRITÈRES DE SÉLECTION DES FEMMES

↘ être issues de villages dans lesquels le WWF a déjà des activités ;

↘ se déclarer volontaires lors des sessions de présentation du projet dans le village ;

↘ ne plus avoir de charge familiale (enfants en bas âge) ;

↘ les femmes impliquées ont plus de 35 ans ;

↘ ne pas avoir un statut social particulier dans le village (ou être l'épouse d'un homme avec un statut particulier) ;

↘ pas de prérequis en termes de maîtrise de l'écrit.

En parallèle de l'installation des équipements, des comités solaires villageois ont été créés pour la gestion et le suivi des installations. Les femmes formées ont un rôle de référentes auprès de ces comités ; elles doivent être sollicitées en fonction des futurs besoins liés à l'entretien et à la gestion des installations. Ce rôle de référente a pour impact de rendre plus visible leur place dans la prise de décision ; elles passent ainsi d'un rôle de conseillère au sein du foyer à un rôle public au sein d'instances locales. Le comité solaire permet donc aux femmes qui n'ont pas pu intégrer directement la formation de s'impliquer dans la gestion de l'électricité du village.

De plus, le rôle pris par les femmes formées permet de leur redonner une importance sociale au sein du village, alors qu'elles avaient perdu la reconnaissance sociale traditionnelle liée à la maternité (du fait de leur âge).

La seconde phase (en cours) a permis la mise en place d'un centre de formation à Madagascar pour continuer à former des femmes d'autres villages, en donnant un rôle de formatrices aux premières femmes formées.

En amont du projet, la démarche a été présentée à l'ensemble de la communauté lors de réunions villageoises préalables, en faisant valider différents engagements (paiement, parti pris de former des femmes, mise en place d'un comité de gestion, etc.), sans exposer le parti pris de former uniquement des femmes avant ces réunions. L'équipe projet est ensuite restée plusieurs jours dans les villages pour répondre aux questions et laisser le temps aux femmes de se déclarer volontaires avec l'accord de leur famille.

Ces réunions de présentation ont été préparées avec les leaders traditionnels, notamment pour identifier le créneau où 90 % de la population adulte du village peut être présente. Ces leaders ont ensuite joué un rôle clé dans l'animation de la réunion, la présentation du projet à l'ensemble du village, alors que l'équipe projet est restée plutôt en observation (certaines ressources humaines ont aussi été mobilisées pour s'occuper des enfants en bas âge et faciliter la participation des femmes).

LES + DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Présenter la démarche lors de réunions villageoises préalables préparées avec l'aide des leaders traditionnels.
- ↘ S'appuyer sur la technique de formation du Barefoot College qui dépasse les barrières linguistiques et qui est adaptée à l'illettrisme.
- ↘ Éviter tout sentiment de frustration en impliquant les personnes qui n'ont pas rempli les critères de sélection dans le comité solaire afin de préserver leur participation au projet.
- ↘ Organiser des cérémonies traditionnelles pour valoriser leur départ et leur retour, symbole de l'accord de la communauté.
- ↘ Faire témoigner des femmes formées lors de la première phase pour encourager les femmes des autres villages à suivre la formation au centre malgache.
- ↘ Permettre aux hommes d'être inclus dans la gestion du système électrique en intégrant les comités solaires en veillant à ce qu'un minimum de 50 % de femmes en fassent partie. Cela permet d'éviter des frustrations au sein de la population masculine.

LES - DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Le double parti pris initial (former des femmes relativement âgées pour garder la compétence dans le village) est délicat à expliciter lors des réunions de présentation du projet.
- ↘ Le processus de validation collective des engagements préalables au lancement du projet (paiement notamment) peut être bloqué en cas de non adhésion d'un groupe au statut socio-économique important.
- ↘ L'illettrisme des femmes sélectionnées peut être contradictoire avec l'image type de l'ingénieur pour les personnes ayant fait des études en ville.

PERSPECTIVES ET PISTES À SUIVRE

- ↘ Après la formation et l'installation des équipements, veiller à l'effectivité de la place des femmes dans les comités solaires, dans la gestion comme dans le suivi des installations.
- ↘ Donner des alternatives aux femmes qui ne sont ni formées, ni incluses dans les comités. Cela ne concerne qu'un nombre réduit de femmes étant donné la petite taille des villages. Cette réflexion est en cours pour la 2^e phase du projet.

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE « GENRE » NON PRÉVUE : L'EXPÉRIENCE DU GRET À MADAGASCAR ET L'EXPÉRIENCE D'ID AU TCHAD

Gret : intégration d'une démarche « genre » dans le programme Rhyvière

Le programme Rhyvière vise à développer l'accès à l'électricité dans les zones rurales de Madagascar grâce à la mise en place de microcentrales hydrauliques. Ce programme bénéficie aux ménages comme aux entreprises locales.

Dans sa conception initiale, ce programme n'intégrait pas de perspective de genre. C'est en cours de réalisation – et en parallèle avec la réflexion menée de manière plus large à l'échelle du Gret – que s'est posée la question de faire les activités prévues en adoptant une démarche « genre ». La prise en compte des enjeux relatifs au genre s'est faite progressivement au sein des équipes, une démarche par étapes qui permet que le sujet soit aujourd'hui plus intégré dans le projet.

LES ÉTAPES SUIVIES

↘ Une formation de l'équipe projet pour remettre en question les représentations portées par les membres de l'équipe.

Exemple : suite à la formation, l'un des membres constate qu'il n'a identifié que des métiers essentiellement occupés par des hommes dans l'étude des métiers autour de l'accès à l'électricité.

↘ Une différenciation hommes-femmes dans les questionnaires de compréhension des besoins énergétiques auprès des ménages. Une enquête a également été

menée au sein des entreprises locales afin de collecter des informations sur le statut des entrepreneur-se-s et de cibler les aides potentielles.

↘ Après une phase d'observation lors des réunions habituelles, une adaptation des horaires pour correspondre à la disponibilité des différentes parties prenantes (suite au constat de l'absence de femmes lors de ces réunions et plus globalement d'un nombre de participant-e-s relativement faible et toujours constitué des mêmes personnes).

LES + DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Adapter les activités déjà prévues pour mieux s'inscrire dans une perspective « genre ».
- ↘ S'appuyer sur une réflexion lancée à l'échelle de la structure qui légitimise la réflexion à l'échelle du projet.

LES - DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Pas d'engagement « genre » dans les orientations initiales du programme : la mise en œuvre d'une telle démarche repose uniquement sur la volonté de l'équipe.
- ↘ Pas de budget prévu et donc pas de moyens pour mener des nouvelles activités spécifiques à la thématique « genre ».

PERSPECTIVES ET PISTES À SUIVRE

- Développer les *focus group* non mixtes pour l'analyse des besoins.
- Continuer à pousser la prise en compte du genre dans les projets à l'échelle de la

structure. La démarche est récente au sein du Gret, ce qui peut expliquer en partie les difficultés rencontrées dans le projet Rhyvière.

Initiative Développement (ID) : l'émergence du rôle des associations féminines dans la promotion de la préservation de l'environnement

Le programme Filière cuiseurs économes est un programme multipays (Comores, Congo, Tchad et Sénégal) dont la première phase a eu lieu de mai 2015 à avril 2018.

Au Tchad, lors de cette première phase, les femmes ont été impliquées dans la conception du cuiseur en tant que futures utilisatrices. Satisfaites du produit, elles se sont progressivement mobilisées pour en faire la promotion autour d'elles et sont devenues ambassadrices du cuiseur. Dans la seconde phase du projet au Tchad, ID a décidé de laisser plus de place aux acteurs et actrices locaux dans leur sensibilisation autour du cuiseur et de ses avantages pour la préservation de l'environnement. Dans cette perspective, les associations féminines ont été particulièrement mobilisées pour organiser et animer des séances dans leurs quartiers.

Habituellement, ces associations féminines ont pour activité principale l'organisation de tontines entre femmes et ne sont pas visibles dans l'espace public (l'expression des femmes en public est très limitée).

Pour animer les sensibilisations, elles ont été formées sur les questions d'environnement et des temps trimestriels d'échanges de pratiques ont été organisés entre les associations.

L'animation des sensibilisations est progressivement devenue un outil d'*empowerment* en légitimant la prise de parole publique des femmes, en faisant évoluer le regard de la population sur ces associations de femmes et en faisant évoluer le regard des membres des associations sur elles-mêmes.

LES + DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Repositionner l'équipe projet en appui aux associations via le transfert de connaissances environnementales.
- ↘ Laisser les associations animatrices (théâtre, boîte à images, etc.) choisir et adapter les formats d'animation.
- ↘ S'inscrire dans le schéma traditionnel (les femmes sont les principales utilisatrices du cuiseur donc ce sont elles qui connaissent le produit et peuvent en parler) tout en remettant en question des normes de genre (les femmes parlent peu en public).

LES - DE L'EXPÉRIENCE

- ↘ Difficultés dans le dialogue avec les chefs traditionnels pour faire accepter le format de l'animation (animation menée par des femmes, sur un lieu accessible au plus grand nombre sans objectif de valorisation des lieux traditionnels de pouvoir, activité essentiellement pilotée par des femmes dans l'équipe projet).
- ↘ Difficultés à trouver des solutions face aux blocages du fait de l'évolution progressive de l'activité et du manque d'anticipation du volet « genre » (le projet n'a pas été pensé comme une source d'*empowerment* au départ).

MOBILISER UNE ÉQUIPE CLIMAT DANS LA CONSTRUCTION D'UN PLAN D'ACTIONS « GENRE » : L'EXPÉRIENCE DU GERES AU CAMBODGE

Le programme Cemaaterr est un programme multipays qui vise à contribuer à réduire l'empreinte carbone et améliorer la résilience aux changements climatiques dans les territoires ruraux et villes relais d'Asie, de l'Afrique de l'Ouest, et de la Méditerranée.

Lors de la première phase du programme, l'intégration du genre n'avait pas été pensée en amont. En début de seconde phase, une réflexion a donc été lancée pour co-construire avec les équipes terrain un plan d'actions « genre » de chacune des composantes projet / pays, un travail qui a eu lieu au Cambodge.

Une première sensibilisation des équipes basées au Cambodge avait eu lieu un an auparavant. Animée en interne par la responsable Programme inclusion et énergie, la session de deux heures avait commencé par une animation sur la base d'un jeu de cartes⁵ pour prendre conscience et réinterroger les représentations liées aux femmes et aux hommes. Ce temps d'échanges avait permis de construire une définition collective de ce que désigne le concept de genre et d'initier un premier diagnostic « genre » du pays.

ACTIONS IDENTIFIÉES PAR L'ÉQUIPE

- adopter une grille de lecture pour distinguer la participation des femmes et des hommes lors des réunions ;
- inviter les femmes et les hommes à toutes les réunions même si certaines concernent davantage des maillons de la filière avec une dominante féminine ou masculine ;
- faciliter l'accès des femmes aux crédits ;
- valoriser les femmes cheffes de commune par des actions de communication dédiées ;
- lors des formations aux changements climatiques, interroger sur la dimension « genre ».

L'appui dans le cadre du programme Cemaaterr s'est inscrit dans la continuité de cette première session : dans un premier temps, les membres de l'équipe présent-e-s l'année précédente ont commencé par faire un rappel des principaux éléments de la première session et ont travaillé ensuite sur l'analyse de la filière bois-énergie, au cœur du projet, en mettant en lumière la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les différentes fonctions de la filière (une demi-journée).

Lors d'une seconde demi-journée, le plan d'actions « genre » élaboré par le ministère de l'Environnement a été présenté afin d'alimenter la réflexion d'équipe sur l'élaboration d'un plan d'actions « genre » pour leur projet.

LES + DE L'EXPÉRIENCE

- Adopter une démarche progressive en utilisant d'abord des outils simples permettant d'introduire la problématique.
- Animer les sessions de sensibilisation sans émettre de jugement, uniquement en mettant en lumière les inégalités initiales.
- S'appuyer sur un cadre national pertinent comme source d'inspiration.
- Co-construire la stratégie avec les équipes terrain en reprenant leurs mots pour faciliter l'appropriation de la thématique.

5. Jeu de cartes à retrouver dans la « Mallette Genre », <https://www.mondefemmes.org/produit/mallette-genre/>

LES - DE L'EXPÉRIENCE

↘ Le *timing* de l'appui « genre », qui intervient donc une fois le projet validé, limite l'envergure des actions spécifiques qui pourraient être déployées.

PERSPECTIVES ET PISTES À SUIVRE

↘ Construire une cartographie des parties prenantes sensibles au genre avec les différentes équipes pays.

↘ Réaliser les diagnostics pays / projet / filière et construire les plans d'actions dans les autres pays du programme (Maroc, Bénin, Mongolie).

↘ Prévoir des temps de partages d'expériences entre l'équipe du Cambodge et les autres équipes.

↘ Phase 3 du programme Cemaaterr : prévoir un budget spécifique pour des activités avec un objectif « genre », qui auraient été identifiées comme pertinentes lors de la phase de diagnostic mais non réalisables dans le cadre de la phase 2.



© Geres

2.

QUELS ENSEIGNEMENTS TIRER ?

POUR UNE MEILLEURE APPROPRIATION EN INTERNE

L'appropriation des enjeux de genre par l'équipe projet est une condition essentielle à l'intégration d'une perspective « genre » sur le terrain et celle-ci doit découler d'une prise de conscience personnelle et collective, au-delà de la seule acquisition de connaissances. En effet, comme pour les enjeux de climat, cette appropriation est indispensable pour assurer une cohérence entre les discours portés dans le cadre du projet et les comportements au quotidien des membres de l'équipe. Mettre en œuvre une démarche « genre » et porter un projet « climat » suppose pour l'équipe de devenir vectrice de changements auprès des populations destinataires et partenaires des activités de l'ONG. Or, devenir porteur-se de changements ne peut se faire sans remettre en question notre propre place dans les systèmes dominants initiaux.

QUELQUES FACTEURS DE RÉUSSITE

- Changer des perceptions puis des comportements (sur des enjeux de genre comme de climat) demande du temps et du tâtonnement. Chacun-e alimente sa prise de conscience de différentes façons (argumentation par les droits, les impacts, la justice sociale, etc.), en plusieurs étapes.
 - Mixer les approches : argumentation liée aux impacts, aux droits, à la justice sociale, etc.
- Commencer par une phase d'observation pour objectiver et réinterroger la situation de départ, les inégalités existantes (comment s'expliquent-elles ? Ont-elles toujours existé ? Existent-elles partout de la même façon ? Quelles conséquences, en particulier négatives, peuvent-elles avoir ?), sans apporter de jugement externe.
 - Organiser une auto-analyse par l'équipe locale.
- S'inscrire dans une stratégie, une politique développée à l'échelle de la structure.
 - Investissement de la structure : identifier des RH référentes au niveau opérationnel et des RH référentes au niveau global sur les aspects transversaux « genre » et « climat ».
 - Donner accès à des formations complémentaires : à la fois théoriques (avec des formats très participatifs et non des cours magistraux), pour comprendre les concepts liés à l'adoption d'une démarche « genre », mais aussi des formations pratiques pour outiller les équipes dans la mise en œuvre d'une telle démarche, faciliter leur changement de façon de faire. Au-delà de former les porteur-se-s de projet à des outils et une démarche, il est important de stimuler une réflexion personnelle pour s'assurer une bonne appropriation de la thématique « genre ».

SOURCES DE BLOCAGE

- Difficultés à recruter des équipes mixtes ou sensibles au genre.
 - ↳ Prévoir un budget supplémentaire pour surmonter les freins aux candidatures de femmes sur des postes projet (engager un conducteur de moto si les femmes ne conduisent pas, payer les frais d'hôtel pour le mari lors des déplacements terrain si les femmes ne peuvent pas se déplacer seules, etc.).
 - ↳ Poser des questions aux candidat-e-s, hommes comme femmes, pour comprendre leur perception préalable des relations hommes-femmes et prévoir des formations spécifiques.
- Mauvaise appropriation des outils d'analyse « genre » par les équipes.
 - ↳ Prévoir des modules de formation initiale ou un accès aux nombreux modules existants.
 - ↳ Cibler les outils les plus appropriés par rapport aux besoins des projets pour s'assurer de leur utilisation et de leur appropriation.
 - ↳ Favoriser le partage d'outils et le travail de capitalisation entre ONG.
 - ↳ Prendre en compte les pratiques habituelles chez les membres des équipes terrain pour en faire des ambassadeur-ric-e-s de la vision du projet. La culture traditionnelle locale peut ne pas être en cohérence avec les messages portés par le projet sur les enjeux « genre ».
- Manque d'impact lorsque le message est initié par un-e expert-e occidental-e.
 - ↳ Identifier et s'appuyer sur des interlocuteur-ric-e-s locaux-ales pour faire passer les messages liés au genre avec plus de crédibilité et de confiance.
 - ↳ Assurer une passation entre l'expert-e et un relais local si la compétence n'est pas déjà présente.

POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DU GENRE⁶ DANS LES ACTIVITÉS DES PROJETS

Les expériences partagées par les organisations de la CCD illustrent la nécessité de trouver un équilibre entre la prise en compte du système préexistant, ses normes de genre initiales (adaptation des horaires de réunion selon les contraintes quotidiennes des femmes comme des hommes) et la remise en cause de ces normes (faciliter la prise de parole des groupes qui y ont moins accès lors des réunions, y compris mixtes).

QUELQUES FACTEURS DE RÉUSSITE

Au niveau des pratiques de l'équipe projet :

- Consolider les pratiques « basiques » : compter les hommes et les femmes, établir des tours de parole.
- Débloquer un budget spécifique et penser le genre dès la conception du projet.
- Faire une analyse « genre » au début mais aussi en cours de projet, dans une démarche de suivi-évaluation pour voir les évolutions, les changements de pratique et de perception.
- Faire une analyse des risques en cours de projet pour identifier les impacts négatifs non prévus voire provoqués par le projet.
 - ↳ Prévoir des espaces de feedback communautaires, avec des espaces de prise de parole sécurisée pour les femmes.

Pour favoriser la prise de conscience des populations impliquées dans le projet :

- Interroger sur les impacts des inégalités hommes-femmes pour la communauté (pas seulement à l'échelle individuelle).
- Visibiliser les femmes « leviers ».
 - ↳ Mobiliser des femmes leaders pour faciliter la prise de parole.
 - ↳ Mettre en avant les femmes bénéficiaires qui adoptent un rôle ne correspondant pas aux stéréotypes de genre pour montrer un champ des possibles plus large.
- S'appuyer sur les spécificités culturelles locales pour inscrire l'intégration du genre ou des activités spécifiquement à destination des femmes dans les mécanismes habituels de reconnaissance sociale (cérémonie de départ pour les femmes malgaches avant leur formation en Inde par exemple).

Au niveau de la transmission des informations :

- Quand le projet le permet, agir à plus petite échelle facilite les échanges, la transmission des informations et l'impact des processus de remise en question des stéréotypes de genre (échelle du village plutôt qu'une grande ville).
- Organiser des réunions préalables d'information en fonction de la disponibilité des différents publics (hommes et femmes).
 - ↳ Observer la participation lors des réunions déjà existantes pour estimer l'heure la plus propice et / ou faire des horloges journalières pour les femmes et pour les hommes.
- Mobiliser des facilitateur-trice-s communautaires. Ces relais permettent d'appuyer le projet auprès de la population, y compris dans sa dimension « genre », et peuvent avoir un rôle pour en assurer la durabilité au-delà de l'intervention de l'équipe. Attention, celles-celles-ci s'inscrivent dans les systèmes traditionnels et sont donc soumis-e-s aux inégalités de genre (selon les contextes, il peut être impossible de mobiliser des femmes ayant un statut social reconnu au sein du village).

6. Dans les expériences décrites ci-dessus, « groupes de genre » renvoie principalement aux catégories femmes et hommes. Toutefois, les réflexions évoquées peuvent aussi être menées pour d'autres catégories (liées à l'orientation sexuelle, à la transidentité, etc.).

SOURCES DE BLOCAGE

- Les représentations liées au système dominant :
 - ↳ Mener des études pour les identifier au mieux, comprendre les spécificités locales, et les surmonter.
 - ↳ Briser les idées reçues et préjugés en mettant en avant des expériences personnelles de réussite (dans un contexte similaire ou idéalement local dans le cas de projets à plusieurs phases).
- L'utilisation du terme « genre » peut avoir des connotations précises qui bloquent, mettent mal à l'aise les personnes impliquées avant toute discussion (dans les formations par exemple).
- Le manque de temps des équipes pour traiter les questions de genre dans les projets. Intimement lié au besoin d'un budget spécifique, ce manque de moyens humains et financiers peut empêcher de concevoir des activités propres à la thématique « genre » et limiter l'action à de simples ajustements.

CONCLUSION ET ENSEIGNEMENTS TRANSVERSAUX

QUELS LIENS ENTRE « GENRE » ET « CLIMAT » ?

- Ces deux démarches supposent de réinterroger le système de pensée et de comportement dominant. Elles sont donc porteuses de processus de changement qui nécessitent de s'inscrire dans un temps long.
- Ne pas intégrer une perspective « genre » dans des projets « climat » n'équivaut pas seulement à ne pas changer la situation inégalitaire initiale mais elle peut conduire à la rendre pire.

Remarque : inversement, adopter une démarche « genre » dans un projet « climat » ne veut pas forcément dire avoir des activités spécifiquement transformatives des rapports de genre. Cela peut, et doit *a minima*, signifier changer la façon de faire les activités prévues pour éviter la reproduction voire l'augmentation des inégalités de genre.

- Compte tenu de la place des femmes dans la gestion des ressources naturelles et des enjeux de genre dans les prises de décisions liées à cette gestion, un projet « climat » aveugle au genre peut également être moins pertinent pour atteindre les objectifs de préservation de l'environnement.

Remarque : peu de données ou de rapports fiables peuvent d'ailleurs étayer cet argument. Il s'agit donc d'améliorer le suivi des projets et le croisement d'indicateurs transversaux « genre » et « climat » en finançant des études d'impact. Attention toutefois à ne pas utiliser ce seul argument utilitaire, de l'efficacité pour justifier une intégration du genre qui répond avant tout à une démarche de remise en cause d'un ordre social dominant.

- Du fait des inégalités de genre, les femmes sont également plus vulnérables face aux conséquences des changements climatiques et à l'épuisement des ressources naturelles.

Remarque : nous évoquons ici les femmes car des études et des retours d'expérience ont prouvé leur vulnérabilité dans les crises environnementales et l'impact de la raréfaction des ressources naturelles dans leur quotidien (augmentation de la pénibilité liée à la collecte du bois ou de l'eau, difficultés à trouver les plantes médicinales, etc.). Cependant, la question de l'impact des changements climatiques pour les autres groupes subissant la hiérarchisation de genre se pose lorsqu'ils sont moins à même de participer aux prises de décision.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES EXPÉRIENCES PARTAGÉES :

Outil de diagnostic des vulnérabilités, CVCA – CARE France

Programme MIAWODO, Togo - EdM :

Projet Rhyvière, Madagascar - Gret :

Projet Filière Cuiseurs Economes, Tchad – ID

CEMAATERR, multipays (Cambodge, Maroc, Mongolie, Bénin) - Geres



Rassembler et agir **pour la solidarité internationale**

Création graphique et mise en page : Benjamin Madelaine
Photo de couverture : Fototala King Massassy

14, passage Dubail 75010 Paris
Tél. : +33 1 44 72 93 72
www.coordinationsud.org